

47

Fecha de presentación: julio, 2023
Fecha de aceptación: octubre, 2023
Fecha de publicación: noviembre, 2023

EL DERECHO

A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES: UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE EXPERTOS EN ECUADOR

THE RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION OF WORKERS: AN ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF EXPERTS IN ECUADOR

Yanhet Lucia Valverde Torres¹

E-mail: us.yanhetvalverde@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8722-9726>

Oswaldo Liber Andrade Salazar¹

E-mail: us.oswaldoandrade@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-0551>

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes Santo Domingo. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Valverde Torres, Y., L. & Andrade Salazar, O., L. (2023). El derecho a la desconexión digital de los trabajadores: un análisis desde la perspectiva de expertos en Ecuador. *Universidad y Sociedad* 15(6), 479-490.

RESUMEN

En la era digital, donde la tecnología ha permitido una mayor interconexión, los trabajadores enfrentan nuevos desafíos relacionados con la desconexión de sus actividades laborales. La desconexión digital se refiere al derecho de los trabajadores a no estar disponibles o conectados de forma permanente a través de dispositivos electrónicos fuera de su horario laboral. Aunque la desconexión digital no ha sido reconocida de manera explícita en muchos sistemas jurídicos, su importancia y relevancia en el contexto laboral actual justifican una reflexión desde la perspectiva del derecho laboral. El objetivo del presente estudio es recopilar las opiniones, análisis y recomendaciones de expertos ecuatorianos, en relación con el derecho a la desconexión digital de los trabajadores en Ecuador. Se desarrolló bajo el paradigma cualitativo, a partir de la aplicación del método Delphi de consulta a expertos. Fueron consultados 11 expertos relacionados con el Derecho laboral y la legislación laboral. Se examinaron aspectos como la legislación vigente en el país, los efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores, y las perspectivas de implementación del derecho a la desconexión digital. Los resultados del presente estudio respaldan la necesidad de ampliar el alcance de la desconexión digital como un derecho de todos los trabajadores en Ecuador y de realizar modificaciones en la legislación vigente.

Palabras clave: Método Delphi, legislación laboral, derecho laboral, desconexión digital, desconexión laboral

ABSTRACT

In the digital era, where technology has enabled greater interconnection, workers face new challenges related to disconnection from their work activities. Digital disconnection refers to the right of workers to be permanently unavailable or connected through electronic devices outside their working hours. Although digital disconnection has not been explicitly recognized in many legal systems, its importance and relevance in the current labor context justify a reflection from a labor law perspective. The objective of this study is to compile the opinions, analysis and recommendations of Ecuadorian experts regarding the right to digital disconnection of workers in Ecuador. It was developed under the qualitative paradigm, based on the application of the Delphi method of expert consultation. Eleven experts related to labor law and labor legislation were consulted. Aspects such as the legislation in force in the country, the effects on the health and welfare of workers, and the prospects for implementation of the right to digital disconnection were examined. The results of this study support the need to expand the scope of digital disconnection as a right of all workers in Ecuador and to make changes in the current legislation.

Keywords: Delphi method, labor legislation, labor law, digital disconnection, labor disconnection.

INTRODUCCIÓN

La desconexión digital de los trabajadores se refiere al fenómeno en el que los individuos experimentan una ruptura o separación deliberada de los dispositivos y plataformas digitales en su entorno laboral y personal. Esta desconexión implica un alejamiento consciente de las tecnologías de la información y la comunicación, como los teléfonos móviles, las computadoras y las redes sociales, con el propósito de establecer límites claros y preservar la salud mental y el bienestar (Montes, 2020).

Al decir de Kaun (2021), se considera una respuesta a los desafíos y riesgos asociados con la constante conectividad y la sobreexposición a la información digital. La naturaleza omnipresente de las tecnologías digitales ha permitido que el trabajo invada los espacios personales y el tiempo libre de los empleados, creando una sensación de estar siempre disponibles y generando altos niveles de estrés y agotamiento.

La desconexión digital busca contrarrestar estos efectos negativos mediante la promoción de períodos de tiempo en los cuales los trabajadores se desconectan de sus dispositivos y evitan actividades relacionadas con el trabajo (Moe & Madsen, 2021). Estos períodos de desconexión pueden variar en duración y frecuencia, y pueden incluir días libres sin acceso a dispositivos digitales, períodos específicos durante el día en los que se evita el uso de tecnología, o incluso vacaciones en las que se prohíbe el acceso al correo electrónico laboral (Lomborg & Ytre-Arne, 2021; Pérez, 2020).

Numerosos estudios han destacado los beneficios de la desconexión digital para los trabajadores, incluyendo una mayor satisfacción laboral, una mejor calidad del sueño, una mayor capacidad para concentrarse y una reducción de la fatiga mental. Además, se ha observado que la desconexión digital puede fomentar una mayor productividad y creatividad en el trabajo, ya que los empleados tienen la oportunidad de descansar y recargarse mentalmente (Olga, 2021; Pons, 2021; Von Bergen & Bressler, 2019).

Varios países han tomado medidas para garantizar la desconexión digital de los trabajadores, reconociendo la importancia de establecer límites entre el trabajo y la vida personal para preservar la salud mental y el bienestar de los empleados. Estas medidas se han implementado con el objetivo de abordar el fenómeno de la “tecnoestrés” y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

En Francia, la Ley El Khomri, promulgada en 2016, estableció el “derecho a desconectar”, que exige a las empresas con más de 50 empleados negociar acuerdos con

los representantes de los trabajadores para regular el uso de dispositivos digitales fuera del horario laboral. Esto pretende evitar que los empleados estén constantemente disponibles y promover el tiempo de descanso adecuado (Vernea, 2023). En Alemania, algunos sindicatos han negociado convenios colectivos que limitan el uso de las comunicaciones electrónicas fuera del horario de trabajo. Estos acuerdos buscan proteger el tiempo personal de los empleados y fomentar una separación clara entre el trabajo y la vida personal (Von Bergen & Bressler, 2019).

En España, se ha impulsado la llamada “ley del derecho a la desconexión digital”, que establece el derecho de los trabajadores a no responder correos electrónicos, llamadas u otras formas de comunicación relacionadas con el trabajo fuera de su horario laboral. Esta legislación busca preservar la salud laboral y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. La Ley Orgánica 3/2018, concede el derecho a la desconexión digital delegando en la negociación colectiva o en acuerdos entre empresa y sindicato, la elaboración de políticas internas de trabajo para desconexión y las acciones de formación sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática (Campos, 2019).

Otros países, como Italia, han recomendado a las empresas que adopten políticas internas para garantizar la desconexión digital de los trabajadores. Estas políticas pueden incluir la implementación de horas de silencio, la limitación de las notificaciones fuera del horario laboral y la promoción de prácticas laborales saludables (Pérez, 2020).

En América Latina, en época de la propagación del COVID-19 se genera la necesidad de incorporar las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito laboral. En este contexto, el teletrabajo, que ya venía en aumento, experimenta un notable incremento. No obstante, la ausencia de regulaciones claras en relación al tiempo de conexión condujo a muchos trabajadores a prolongar sus jornadas laborales sin presentar mayores objeciones (Montes, 2020). Por consiguiente, surge la necesidad de un debate sobre la desconexión digital con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores, tales como el derecho a la salud, al descanso y a las vacaciones remuneradas, entre otros.

En ese sentido, se implementaron disposiciones relacionadas con la desconexión digital en conjunto con normas de teletrabajo en varios países. Por ejemplo, en Chile, la Ley de Teletrabajo y Trabajo a Distancia (Ley 21220) establece un período mínimo de desconexión de 12 horas dentro de un período de 24 horas. Esto significa que los trabajadores que opten por esta forma de trabajo no

están obligados a responder comunicaciones o cumplir con solicitudes durante estas horas. Paraguay también establece un descanso de 12 horas en su Ley de Teletrabajo (Ley 6738, 2021) (Tello & Romero, 2022).

En Uruguay, la Ley de Teletrabajo (Ley 19978, 2021) acuerda un período mínimo de desconexión de 8 horas consecutivas entre una jornada y la siguiente. En Colombia, la Ley de desconexión laboral (Ley 2191, 2022) define la desconexión laboral como el derecho de los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, a través de cualquier medio o herramienta, tecnológica o no, relacionado con su trabajo fuera de la jornada laboral, así como durante sus vacaciones, licencias o descansos. Además, esta ley establece que la falta de respeto al derecho a la desconexión laboral puede constituir acoso laboral, según lo establecido en la Ley 1010 de 2006, siempre que cumpla con las características de ser persistente y demostrable (Tello & Romero, 2022).

En Perú, la Ley de teletrabajo (Ley 31772, 2022) establece que, en casos de jornadas laborales no continuas o jornadas menores a 8 horas, se pueden distribuir las jornadas en un máximo de 6 días a la semana y se debe establecer un horario de desconexión digital diario, con un mínimo de 12 horas continuas dentro de un período de 24 horas. Esta ley considera una infracción muy grave no respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada laboral, lo cual puede resultar en multas de hasta 26,000 dólares, dependiendo de la empresa y el número de trabajadores afectados (Tello & Romero, 2022).

En Argentina y Costa Rica, aunque se consagra el derecho a la desconexión digital al establecer que el teletrabajador no puede ser contactado fuera de su jornada laboral, no se hace referencia explícita a las horas de desconexión. En República Dominicana, la Ley de Teletrabajo incluye el derecho a la desconexión una vez finalizada la jornada laboral acordada entre las partes, pero al igual que en los casos anteriores, no se especifica un número de horas preestablecido (Tello & Romero, 2022).

En junio de 2020, Ecuador introdujo el teletrabajo en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público mediante la Ley Orgánica de apoyo humanitario. Esta legislación establece el derecho a la desconexión de al menos 12 horas continuas en un día. Se señala que el teletrabajador no está obligado a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, aunque existe la posibilidad de que el empleador siga enviando correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, etc., fuera de la jornada laboral. Para aclarar este tema, el Artículo 5 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 establece que el empleador no puede emitir órdenes fuera de la jornada laboral. Sin embargo, no se regula el procedimiento o las sanciones en caso de violación de este derecho (Valverde, 2023).

El debate sobre el tiempo de trabajo, las jornadas laborales y el derecho a la desconexión digital ha sido y continúa siendo un tema de constante discusión entre los trabajadores. Por ello, el objetivo del presente estudio es recopilar las opiniones, análisis y recomendaciones de expertos ecuatorianos, en relación con el derecho a la desconexión digital de los trabajadores en Ecuador. En este sentido, se examinarán aspectos como la legislación vigente en el país, las prácticas empresariales, los efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores, y las perspectivas de implementación y regulación del derecho a la desconexión digital.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se diseñó una investigación no experimental, con alcance descriptivo-explicativo, pues se analiza la desconexión digital como derecho de trabajadores y empleados, y lo elementos a considerar para materializar este derecho en Ecuador. El presente estudio, se desarrolló bajo el paradigma cualitativo, a partir de la aplicación del método Delphi de consulta a expertos. Este método implica recopilar y analizar la opinión de profesionales y académicos con conocimiento y experiencia en el campo pertinente (Cedeño & Mena, 2022).

Se seleccionó a un grupo de expertos en la ciudad de Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, en Ecuador, compuesto por especialistas en derecho laboral, legislación laboral, psicología laboral y relaciones laborales. Se estableció un protocolo para llevar a cabo el proceso de recopilación de datos y análisis de opiniones.

En esta investigación, la aplicación del método se estableció en cuatro fases fundamentales, como se muestra en el diagrama (figura 1).



Figura 1: Fases de la metodología Delphi. Fuente: elaboración propia.

En la primera fase de la investigación se llevó a cabo la identificación del problema previamente declarado y se estableció el objetivo a alcanzar, el cual consiste en analizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores en Ecuador.

En la segunda fase, se procedió a conformar un panel de expertos, identificando a los posibles expertos siguiendo los criterios de inclusión de que tuvieran experiencia en el tema de desconexión digital, disponibilidad a participar en el estudio, así como estar dispuestos a revisar su juicio inicial durante el desarrollo del estudio.

Para los fines de esta investigación, se consideró como experto a un individuo con formación profesional en el tema tratado, capaz de ofrecer valoraciones concluyentes sobre el problema determinado, realizar pronósticos objetivos y realistas sobre los efectos, aplicabilidad, viabilidad y relevancia que puede tener en la práctica la solución propuesta, y brindar recomendaciones sobre cómo perfeccionarla (Cedeño & Mena, 2022). Con base en lo anterior, se preseleccionó a un grupo de 15 abogados, todos con más de 25 años de experiencia en el campo.

A los mismos se les envió una encuesta sobre su nivel de conocimiento acerca del problema y sus fuentes de argumentación, con cuyos resultados se determinó su coeficiente de competencia experta (K) según la fórmula (ecuación 1):

$$K = \frac{1}{2} (K_c + K_A) \quad (1)$$

Donde, es el coeficiente de nivel de conocimiento del experto en el tema en cuestión y es el coeficiente de argumentación.

El coeficiente de conocimiento se determinó disponiendo de una escala del 0 al 10 (siendo 0 el nivel más bajo y 10 el más alto), que indicara el grado de conocimiento que el encuestado posee respecto al tema de estudio. El valor obtenido fue multiplicado por 0.1 que corresponde al valor total de cada escala. El coeficiente de argumentación se evaluó por los criterios de fundamentación de la opinión del experto a partir de la suma de valores ponderados de una serie de factores de influencia, que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1: Patrón para la estimación de las fuentes de argumentación.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	Grado de influencia de cada fuente en su conocimiento		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teórico sobre el tema realizado por usted	0.3	0.2	0.1
Su experiencia obtenida de su actividad práctica	0.5	0.4	0.2
Conocimiento sobre el tema generado por intercambios académicos personales	0.05	0.05	0.05
Trabajos de autores nacionales que conoce y han trabajado la temática	0.05	0.05	0.05
Trabajos de autores extranjeros que conoce y han trabajado la temática.	0.05	0.05	0.05

Fuente: elaboración propia.

El código de interpretación de los coeficientes de competencias fue el siguiente:

- Si $0,8 < K \leq 1,0$ coeficiente de competencia alto.

- Si $0,5 < K \leq 0,8$ coeficiente de competencia medio
- Si $K \leq 0,5$ coeficiente de competencia bajo

Se llevó a cabo la selección de expertos en base a un alto coeficiente de competencia, resultando en un total de 11 participantes. En la tercera etapa del proceso, se procedió al diseño de los cuestionarios que serían aplicados. El primer cuestionario consistió en diez preguntas abiertas, con el propósito de obtener la opinión y el análisis fundamentado en la experiencia y conocimientos de los expertos en relación a la problemática abordada. A partir de los resultados obtenidos, se elaboró un informe que se generalizó para todos los expertos.

Posteriormente, se llevó a cabo la búsqueda de consenso, para lo cual se desarrolló y aplicó un segundo cuestionario compuesto por enunciados afirmativos. Este cuestionario se enfocó en determinar si la desconexión digital debería ser considerada como un derecho exclusivo de los teletrabajadores, así como la necesidad de modificar la legislación vigente para abordar esta cuestión. A los expertos se les solicitó que evaluaran cada enunciado utilizando una escala de Likert que abarcaba desde "Totalmente de acuerdo" hasta "Totalmente en desacuerdo".

Finalmente, en la cuarta fase del proceso se realizó un estudio exhaustivo de los resultados obtenidos y se elaboró un informe que contenía las conclusiones. Este informe fue presentado a los expertos para su conocimiento y análisis.

RESULTADOS

El panel de expertos se constituyó de seis licenciados en Derecho, especialistas en Derecho Laboral, dos académicos especialistas en legislación laboral, dos especialistas en psicología laboral y uno en relaciones laborales. A continuación, se muestra un resumen de las respuestas de los expertos, obtenidas en la aplicación del primer cuestionario, a cada pregunta de la consulta, así como las conclusiones de los resultados del segundo cuestionario y del método en general.

1. ¿Considera que la desconexión digital es un derecho exclusivo de los teletrabajadores o debería aplicarse a todos los trabajadores en general? ¿Cuáles son los argumentos que respaldan su postura?

La desconexión digital puede ser considerada tanto como un derecho exclusivo de los teletrabajadores como un derecho que debería aplicarse a todos los trabajadores en general. Existen diferentes argumentos que respaldan ambas posturas:

Argumentos a favor de considerar la desconexión digital como un derecho exclusivo de los teletrabajadores:

- a) Naturaleza del teletrabajo: El teletrabajo se caracteriza por la flexibilidad y la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC). Por lo tanto, los teletrabajadores tienen una mayor necesidad de desconexión debido a la posibilidad de estar conectados en todo momento. Además, al trabajar desde su hogar, puede haber una mayor dificultad para separar el ámbito laboral del personal.
- b) Riesgos para la salud y el bienestar: Los teletrabajadores suelen enfrentar mayores riesgos de agotamiento y estrés laboral debido a la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal. La desconexión digital puede ayudar a mitigar estos riesgos y garantizar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.
- c) Promoción de la conciliación laboral-personal: Reconocer la desconexión digital como un derecho exclusivo de los teletrabajadores puede fomentar una cultura organizacional que valore la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Esto puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, la productividad y la retención de los empleados.

Argumentos a favor de aplicar la desconexión digital a todos los trabajadores:

- a) Evolución de las prácticas laborales: En la actualidad, muchas ocupaciones requieren una alta conectividad digital, incluso fuera del horario de trabajo. Esto afecta a trabajadores que no necesariamente se desempeñan en modalidad de teletrabajo. Por lo tanto, extender el derecho a la desconexión a todos los trabajadores es necesario para garantizar su bienestar y proteger sus derechos laborales.
- b) Igualdad y no discriminación: Limitar el derecho a la desconexión solo a los teletrabajadores puede generar desigualdad y discriminación entre los trabajadores. Todos los empleados deberían tener la oportunidad de desconectarse y disfrutar de un descanso adecuado fuera del horario laboral, independientemente de su modalidad de trabajo.
- c) Protección de la salud y el rendimiento laboral: La desconexión digital es fundamental para preservar la salud mental y física de los trabajadores, independientemente de su lugar de trabajo. Está comprobado que períodos de descanso adecuados mejoran el rendimiento laboral, la creatividad y la concentración.

En resumen, si bien existen argumentos válidos tanto para considerar la desconexión digital como un derecho exclusivo de los teletrabajadores como para aplicarlo a todos los trabajadores, es fundamental encontrar un equilibrio que garantice el bienestar de todos los empleados sin dejar de reconocer las particularidades del teletrabajo y su impacto en la necesidad de desconexión digital.

2. ¿Cuáles son las implicaciones legales y laborales de considerar la desconexión digital como un derecho exclusivo de los teletrabajadores? ¿Existen riesgos de discriminación o desigualdad entre los diferentes tipos de empleo?

Las implicaciones legales y laborales de considerar la desconexión digital como un derecho exclusivo de los teletrabajadores son relevantes y deben ser cuidadosamente analizadas. Al otorgar este derecho únicamente a los teletrabajadores, se plantea el riesgo de generar discriminación y desigualdad entre los diferentes tipos de empleo.

Desde una perspectiva legal, la exclusividad de la desconexión digital para los teletrabajadores podría generar una distinción injustificada y potencialmente discriminatoria. El principio de igualdad consagrado en la Constitución y en instrumentos internacionales de derechos humanos busca evitar la discriminación injusta y garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores, independientemente de su modalidad laboral. Por lo tanto, es importante considerar si la exclusión de otros trabajadores de este derecho constituiría una discriminación prohibida.

En términos laborales, la desconexión digital no se limita exclusivamente al teletrabajo, ya que muchos trabajadores que desempeñan sus labores en el lugar de trabajo también pueden enfrentar una presión constante para estar disponibles fuera de su horario laboral. Ignorar esta realidad y no abordar las implicaciones laborales más amplias de la desconexión digital podría perpetuar una situación desigual entre los trabajadores y no reflejar adecuadamente las necesidades y derechos laborales en el entorno laboral actual.

Además, cabe mencionar que algunos sectores y ocupaciones, como aquellos relacionados con servicios de emergencia o industrias que operan las 24 horas, pueden requerir una disponibilidad constante de sus empleados, independientemente de su modalidad laboral. Estos casos plantean desafíos adicionales para definir y regular la desconexión digital como un derecho exclusivo de los teletrabajadores.

En fin, se considera necesario evaluar cuidadosamente las implicaciones legales y laborales de considerar la desconexión digital como un derecho exclusivo de los teletrabajadores. Para evitar riesgos de discriminación y desigualdad, es importante examinar la necesidad de establecer mecanismos de desconexión digital aplicables a todos los trabajadores, independientemente de su modalidad laboral, y garantizar la equidad en el ejercicio de este derecho en el marco de las legislaciones laborales existentes.

3. ¿Cuáles son los efectos de la falta de desconexión digital en la salud y el bienestar de los trabajadores? ¿Qué evidencia científica respalda la necesidad de establecer mecanismos de desconexión?

En respuesta a la pregunta sobre los efectos de la falta de desconexión digital en la salud y el bienestar de los trabajadores, es importante destacar que numerosos estudios han demostrado que la falta de desconexión digital puede tener repercusiones negativas en la salud física y mental de los trabajadores. La evidencia científica respalda la necesidad de establecer mecanismos de desconexión para proteger el bienestar de los trabajadores. A continuación, presentamos algunos de los efectos identificados y la evidencia científica relacionada:

- a) Agotamiento y estrés: La constante exposición a dispositivos digitales y la disponibilidad constante para el trabajo pueden llevar a un mayor agotamiento y estrés laboral. Estudios como el realizado por Pirkkalainen et al., (2019), han encontrado una asociación significativa entre el uso excesivo de dispositivos digitales fuera del horario laboral y niveles más altos de agotamiento y estrés.
- b) Dificultades en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal: La falta de desconexión digital puede dificultar la separación entre el trabajo y la vida personal, lo que puede tener consecuencias negativas en las relaciones familiares, el tiempo de descanso y las actividades de ocio. Investigaciones como el estudio de Derks et al. (2014), han demostrado que la falta de desconexión digital se asocia con un menor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- c) Problemas de salud mental: La sobreexposición al trabajo a través de dispositivos digitales puede contribuir al desarrollo de problemas de salud mental, como la ansiedad y la depresión. Estudios como el de Pivetta et al. (2019), han encontrado una relación significativa entre el uso excesivo de dispositivos digitales para el trabajo y un mayor riesgo de problemas de salud mental.

Estos son solo algunos ejemplos de los efectos adversos de la falta de desconexión digital en la salud y el bienestar de los trabajadores. La evidencia científica respalda la importancia de establecer mecanismos de desconexión para proteger la salud mental y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. La implementación de políticas y regulaciones que garanticen la desconexión digital puede contribuir significativamente al bienestar de los trabajadores y a la prevención de riesgos laborales relacionados con el uso excesivo de tecnología.

4. ¿Qué aspectos se deben considerar al definir los límites de la desconexión digital? ¿Es posible establecer

parámetros universales o es necesario adaptarlos a cada contexto laboral?

Al definir los límites de la desconexión digital, es fundamental considerar diversos aspectos que tienen implicaciones tanto legales como laborales. Si bien no es posible establecer parámetros universales que sean aplicables en todos los contextos laborales, existen elementos comunes que deben ser tomados en cuenta para garantizar un equilibrio adecuado entre los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas.

En primer lugar, es necesario considerar las características propias de cada sector laboral y las particularidades de los diferentes empleos. Por ejemplo, las demandas de conectividad y disponibilidad pueden variar considerablemente entre un trabajo que requiere una atención constante y uno que tiene horarios más flexibles. Por lo tanto, es importante adaptar los límites de la desconexión digital a cada contexto laboral, teniendo en cuenta las particularidades y necesidades específicas de cada sector y empleo.

Además, se debe analizar la naturaleza y el alcance de la actividad laboral, así como la disponibilidad de herramientas tecnológicas en el entorno laboral. Esto implica evaluar cuáles son las tareas y responsabilidades del trabajador, el grado de interacción requerido y la influencia de las tecnologías de la información y comunicación en el desarrollo de la labor. Estos aspectos contribuirán a establecer límites razonables para la desconexión digital.

Asimismo, se deben considerar los efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores. La desconexión digital juega un papel importante en la prevención del agotamiento laboral, el estrés y la afectación de la vida personal. Por lo tanto, los límites de la desconexión digital deben estar orientados a proteger la salud y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

Es importante señalar que la legislación laboral actual en Ecuador no establece parámetros específicos sobre la desconexión digital, lo que genera un vacío normativo. Por lo tanto, resulta necesario evaluar la necesidad de incorporar disposiciones legales que definan los límites y regulen la desconexión digital en los distintos contextos laborales. Estas disposiciones deben ser flexibles y adaptadas a las particularidades de cada sector, permitiendo un margen de negociación entre los empleadores y los trabajadores, y garantizando el respeto a los derechos laborales.

En conclusión, al definir los límites de la desconexión digital, es importante considerar los aspectos específicos de cada contexto laboral, teniendo en cuenta las

particularidades del sector y empleo, así como los efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores. Si bien no es posible establecer parámetros universales, se debe trabajar en la implementación de regulaciones laborales que promuevan un equilibrio adecuado entre las necesidades de las empresas y los derechos de los trabajadores en relación con la desconexión digital.

5. ¿Qué implicaciones económicas y productivas podría tener la implementación de la desconexión digital como un derecho más amplio? ¿Cómo pueden abordarse estas preocupaciones desde una perspectiva legislativa?

La implementación de la desconexión digital como un derecho más amplio podría tener implicaciones económicas y productivas significativas. En primer lugar, es importante considerar que la desconexión digital busca proteger la salud y el bienestar de los trabajadores al garantizar períodos de descanso y separación del trabajo. Sin embargo, existe la preocupación de que esto pueda generar costos adicionales para las empresas, especialmente en términos de adaptación de infraestructuras y sistemas tecnológicos.

Desde una perspectiva legislativa, estas preocupaciones económicas y productivas pueden ser abordadas mediante una serie de medidas. En primer lugar, se puede establecer un período de transición razonable para permitir a las empresas ajustarse a los requisitos de la desconexión digital. Esto puede incluir períodos de implementación gradual y adaptación progresiva de las políticas y prácticas laborales.

Además, es importante promover la concientización y la capacitación de los empleadores y los trabajadores sobre los beneficios de la desconexión digital y las mejores prácticas para su implementación. Esto puede incluir programas de formación y orientación para garantizar que tanto empleadores como trabajadores comprendan los derechos y responsabilidades asociados con la desconexión digital.

En términos de incentivos, se pueden explorar medidas fiscales o de apoyo financiero para ayudar a las empresas a cumplir con los requisitos de la desconexión digital. Estos incentivos pueden incluir exenciones fiscales para inversiones en tecnología y sistemas de gestión del tiempo de trabajo, así como programas de subvenciones o financiamiento para facilitar la adaptación de las empresas a esta nueva realidad laboral.

Es fundamental que la legislación laboral establezca mecanismos claros para la supervisión y el cumplimiento de la desconexión digital. Esto puede incluir la creación de autoridades o entidades encargadas de velar por

el cumplimiento de los derechos laborales, así como la imposición de sanciones efectivas en caso de incumplimiento. Estas sanciones deben ser proporcionales y disuasorias para garantizar un cumplimiento efectivo de la normativa.

En resumen, si bien la implementación de la desconexión digital como un derecho más amplio puede tener implicaciones económicas y productivas, estas preocupaciones pueden ser abordadas desde una perspectiva legislativa a través de medidas como períodos de transición, concientización y capacitación, incentivos fiscales y financieros, así como mecanismos claros de supervisión y sanción. La protección del bienestar de los trabajadores debe ser un objetivo primordial, pero es necesario buscar un equilibrio adecuado que tome en cuenta los diversos intereses y realidades del entorno laboral.

6. ¿Es necesaria una regulación más específica y detallada sobre la desconexión digital en la legislación laboral actual? ¿Qué aspectos deberían abordarse en dicha regulación?

Los expertos coinciden en que es necesario considerar una regulación más específica y detallada sobre la desconexión digital en la legislación laboral actual. La evolución de las tecnologías de la información y comunicación ha generado cambios significativos en la forma en que se lleva a cabo el trabajo, lo que requiere adaptar la legislación laboral a estas nuevas realidades.

Entre los aspectos que deben abordarse en la regulación de la desconexión digital se encuentran los siguientes:

- Establecimiento de límites claros y precisos sobre los horarios de trabajo y la disponibilidad del trabajador fuera de la jornada laboral. Es fundamental definir de manera específica las horas de desconexión digital para evitar la invasión del tiempo personal y el derecho al descanso de los trabajadores.
- Definición de los mecanismos de notificación y comunicación entre empleadores y trabajadores, para garantizar una adecuada gestión de la desconexión digital y evitar la ambigüedad en las expectativas laborales.
- Establecimiento de sanciones y mecanismos de protección para aquellos casos en los que se vulnere el derecho a la desconexión digital. Esto puede incluir medidas disciplinarias, indemnizaciones o compensaciones por trabajo realizado fuera de la jornada laboral.
- Consideración de la promoción de una cultura laboral que valore la desconexión digital y promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto puede incluir campañas de concientización, capacitación y promoción de buenas prácticas empresariales.

- e) Inclusión de disposiciones que aborden el derecho a la desconexión digital en diferentes modalidades de trabajo, no solo limitándose al teletrabajo. Es importante considerar a todos los trabajadores, independientemente de si realizan su labor de forma presencial, remota o mixta.

En resumen, una regulación más específica y detallada sobre la desconexión digital en la legislación laboral actual en Ecuador debe abordar aspectos como los límites horarios, los mecanismos de notificación y comunicación, las sanciones, la promoción de una cultura laboral equilibrada y la inclusión de todos los trabajadores en la protección de este derecho. Esto permite garantizar una mayor protección de los derechos de los trabajadores en relación con la desconexión digital y adaptar la legislación a los nuevos desafíos laborales en la era digital.

7. ¿Cuáles son las experiencias y mejores prácticas de otros países en relación con la desconexión digital? ¿Se pueden extraer lecciones y aplicar en el contexto nacional?

En relación con las lecciones que se pueden extraer y aplicar en Ecuador de las experiencias y mejores prácticas de otros países en relación con la desconexión digital, se pueden mencionar algunos ejemplos:

Francia ha sido pionera en la introducción de la legislación sobre el “derecho a la desconexión”, estableciendo que los empleadores deben garantizar el derecho de los empleados a desconectarse de los dispositivos digitales fuera del horario laboral. Esta experiencia resalta la importancia de establecer límites claros y obligaciones para los empleadores en relación con la desconexión digital.

En España, se ha implementado el derecho a la desconexión digital a través de acuerdos sectoriales y convenios colectivos. Estos acuerdos permiten adaptar las medidas de desconexión a las particularidades de cada sector y empresa, reconociendo la importancia de la flexibilidad en la implementación de estas políticas.

Alemania ha adoptado medidas para abordar la desconexión digital, enfocándose en la promoción de una cultura laboral equilibrada. Se han establecido códigos de buenas prácticas que fomentan la desconexión digital y se alienta a los empleadores a establecer acuerdos voluntarios con los empleados para limitar las comunicaciones fuera del horario laboral.

Estas experiencias destacan la importancia de tomar en cuenta las particularidades y necesidades de cada país al abordar la desconexión digital. Si bien existen lecciones valiosas que se pueden extraer de estos ejemplos, es esencial adaptar las medidas a la realidad y contexto laboral específico de Ecuador. Esto implica considerar

factores como la cultura laboral, las condiciones de trabajo y las necesidades de los trabajadores en el país.

Además, es fundamental involucrar a los diferentes actores, como empleadores, trabajadores y sindicatos, en la discusión y diseño de políticas de desconexión digital. De esta manera, se puede garantizar que las medidas implementadas sean equitativas, efectivas y promuevan un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores en Ecuador.

8. ¿Cuál es el papel de los empleadores en la implementación de políticas de desconexión digital? ¿Qué medidas se pueden tomar para fomentar una cultura laboral que valore y promueva la desconexión?

El papel de los empleadores en la implementación de políticas de desconexión digital es fundamental para garantizar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores. Los empleadores deben reconocer la importancia de la desconexión digital y promover una cultura laboral que valore y fomente este derecho. Algunas medidas que se pueden tomar incluyen:

- a) Sensibilización y concientización: Los empleadores deben educar a sus empleados sobre la importancia de la desconexión digital y los efectos negativos de una constante disponibilidad laboral. Esto puede realizarse a través de campañas de sensibilización, talleres o capacitaciones.
- b) Establecimiento de políticas claras: Los empleadores deben elaborar políticas claras y específicas que regulen la desconexión digital, estableciendo los límites y horarios en los cuales los trabajadores no están obligados a responder comunicaciones laborales. Estas políticas deben ser comunicadas de manera efectiva a todos los empleados.
- c) Promoción del equilibrio entre trabajo y vida personal: Los empleadores pueden fomentar una cultura laboral que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mediante el fomento de prácticas como horarios flexibles, tiempo libre para actividades personales, promoción de descansos adecuados, entre otros.
- d) Ejemplo por parte de los líderes y directivos: Los líderes y directivos de las organizaciones deben dar el ejemplo y respetar los períodos de desconexión digital. Esto ayuda a crear una cultura en la cual los empleados se sientan respaldados y se les permita desconectarse sin temor a repercusiones laborales.
- e) Evaluación y seguimiento: Los empleadores deben realizar una evaluación continua de las políticas de desconexión digital implementadas, para identificar posibles mejoras y asegurarse de que se cumplan adecuadamente. Además, es importante brindar canales de comunicación para que los empleados

puedan reportar situaciones de violación de la desconexión digital y recibir el apoyo necesario.

En resumen, los empleadores desempeñan un papel clave en la implementación de políticas de desconexión digital. A través de medidas como la sensibilización, políticas claras, promoción del equilibrio laboral-personal, ejemplo de los líderes y evaluación constante, se puede fomentar una cultura laboral que valore y promueva la desconexión digital, contribuyendo al bienestar y la salud de los trabajadores.

9. ¿Cómo se puede garantizar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la desconexión digital como un derecho laboral? ¿Qué mecanismos de supervisión y sanción podrían implementarse?

En relación con la garantía del cumplimiento y la aplicación efectiva de la desconexión digital como un derecho laboral en Ecuador, es fundamental establecer mecanismos de supervisión y sanción que promuevan su respeto por parte de los empleadores. A continuación, se presentan algunas consideraciones sobre estos aspectos:

a) Supervisión:

I-El Ministerio de Trabajo puede desempeñar un papel clave en la supervisión del cumplimiento de la desconexión digital. Puede establecer mecanismos de monitoreo y recibir denuncias relacionadas con violaciones a este derecho.

II-Se podrían designar inspectores laborales especializados en la desconexión digital, quienes serían responsables de realizar inspecciones en las empresas para verificar el cumplimiento de la normativa correspondiente.

III-Además, se podría fomentar la participación de los sindicatos y otras organizaciones laborales en la supervisión, permitiéndoles presentar denuncias y actuar como observadores en los procesos de inspección.

b) Sanciones:

I-Es necesario establecer sanciones proporcionales y disuasivas para aquellos empleadores que no respeten el derecho a la desconexión digital. Estas sanciones deben estar claramente definidas en la legislación laboral y ser aplicadas de manera efectiva.

II-Las sanciones pueden incluir multas económicas proporcionales a la gravedad de la violación, así como la imposición de medidas correctivas, como la implementación de políticas de desconexión digital y la compensación económica a los trabajadores afectados.

III-Además, se puede considerar la imposición de sanciones adicionales en casos de reincidencia, como la

suspensión temporal de las actividades empresariales o la revocación de licencias o permisos laborales.

c) Sensibilización y capacitación:

I-Es esencial llevar a cabo campañas de sensibilización dirigidas tanto a los empleadores como a los trabajadores, con el objetivo de crear conciencia sobre la importancia de la desconexión digital y los derechos laborales relacionados.

II-Asimismo, se deben promover programas de capacitación y formación para empleadores y trabajadores, con el fin de informar sobre las normativas vigentes, los beneficios de la desconexión digital y las mejores prácticas para su implementación.

Es importante destacar que la supervisión y la aplicación efectiva de la desconexión digital como derecho laboral requerirán de una coordinación y cooperación efectivas entre el Ministerio de Trabajo, los organismos de control competentes y las organizaciones laborales. Además, la legislación debe ser clara y precisa, estableciendo de manera explícita los derechos y responsabilidades de las partes involucradas, así como los procedimientos para presentar denuncias y resolver controversias.

10. ¿Cuál es la opinión de los diferentes actores involucrados, como sindicatos, empresas, trabajadores y expertos en legislación laboral, sobre la necesidad de modificar la legislación vigente en relación con la desconexión digital?

La opinión de los diferentes actores involucrados en Ecuador con respecto a la necesidad de modificar la legislación vigente en relación con la desconexión digital puede variar según sus intereses y perspectivas. Los expertos, conocen estas opiniones a través del ejercicio de sus funciones.

La mayoría de los sindicatos y organizaciones laborales consideran fundamental modificar la legislación vigente para garantizar el derecho a la desconexión digital de todos los trabajadores, no solo de aquellos que realizan teletrabajo. Argumentan que la falta de desconexión digital puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, generando un desequilibrio entre la vida personal y laboral. Además, enfatizan que la desconexión digital es un tema relevante en la actualidad y que la legislación debe adaptarse a los cambios en los métodos de trabajo y las tecnologías utilizadas.

Las opiniones de las empresas y empleadores son más variadas. Algunas reconocen la importancia de la desconexión digital como un derecho laboral y se muestran a favor de modificar la legislación vigente para incluir disposiciones más claras al respecto. Estas empresas

argumentan que la desconexión digital puede mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores, al permitirles descansar y recuperar energías. Sin embargo, otras empresas expresan preocupaciones sobre los costos asociados con la implementación de medidas de desconexión digital y argumentan que estas medidas podrían afectar la flexibilidad y la eficiencia en el trabajo.

La mayoría de los trabajadores apoyan la necesidad de modificar la legislación vigente para garantizar la desconexión digital como un derecho laboral. Argumentan que la constante disponibilidad y presión para estar conectados fuera de la jornada laboral afecta negativamente su calidad de vida, su salud mental y su relación con la familia y el tiempo libre. Los trabajadores consideran que la desconexión digital es fundamental para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, y buscan una mayor protección legal en este aspecto.

En base a estas opiniones, el panel de expertos concluye que existe un consenso generalizado sobre la necesidad de modificar la legislación vigente en relación con la desconexión digital. Se reconoce que la desconexión digital no debe limitarse únicamente a los teletrabajadores, sino que debe aplicarse a todos los trabajadores para garantizar su bienestar y equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, se considera importante establecer disposiciones claras y específicas en la legislación para regular este derecho y brindar protección efectiva a los trabajadores.

En resumen, existen diferentes opiniones entre los actores involucrados en Ecuador en relación con la necesidad de modificar la legislación vigente en cuanto a la desconexión digital. Mientras que los sindicatos y los trabajadores abogan por una mayor protección y regulación, algunas empresas expresan preocupaciones sobre las restricciones adicionales. Los expertos en legislación laboral respaldan generalmente la modificación de la legislación para garantizar un marco legal claro y efectivo que proteja el derecho de los trabajadores a desconectarse digitalmente.

DISCUSIÓN

Existe consenso entre los expertos en que la desconexión digital no debe limitarse únicamente a los teletrabajadores, sino que debe considerarse un derecho de todos los trabajadores. Se argumenta que la tecnología ha permeado todas las esferas laborales, y es importante garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados, independientemente de su modalidad de empleo. Resultados similares encontraron Argüeso (2019); Campos (2019) y Valverde (2023).

Se reconoce la necesidad de modificar la legislación vigente para abordar de manera más amplia y precisa la desconexión digital en Ecuador. Se sugiere que se establezcan disposiciones claras que regulen los límites y los mecanismos de desconexión digital para todos los trabajadores, incluyendo pautas específicas sobre la duración y los momentos en los que se debe respetar el derecho a la desconexión. Se coincide, de esta forma, con lo planteado por Tello & Romero (2022) y Valverde (2023).

Los expertos destacan la importancia de considerar los aspectos de salud y bienestar de los trabajadores al abordar la desconexión digital. Se resalta la evidencia científica que demuestra los efectos negativos del exceso de conectividad en la salud mental, el estrés laboral y el desequilibrio entre la vida laboral y personal (Treré et al. 2020; Von Bergen & Bressler, 2019). Se enfatiza que la legislación debe velar por la protección de los derechos de los trabajadores en este sentido.

Se hace énfasis en la importancia de establecer mecanismos de supervisión y sanción para garantizar el cumplimiento efectivo del derecho a la desconexión digital. Esto implica la necesidad de establecer mecanismos de denuncia y resolución de conflictos en caso de violaciones de este derecho (Moe & Madsen, 2021). Una forma sencilla de evitar abusos por parte del empleador y proteger el derecho a la desconexión podría ser que el trabajador demuestre, a través de medios legítimos, que ha recibido llamadas o instrucciones por medios digitales. Esto permite presumir que se ha realizado la actividad laboral requerida y proceder al correspondiente pago de horas extras, días de descanso, o cualquier otro pago establecido por la ley.

Se destaca la necesidad de promover una cultura laboral que valore y respete el derecho a la desconexión digital, como refiere Visconti (2018). Los expertos consideran importante fomentar la conciencia y la responsabilidad tanto de los empleadores como de los trabajadores en la implementación de prácticas que promuevan un uso saludable de la tecnología y un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Se sugiere que se realicen estudios comparativos y análisis de las mejores prácticas internacionales en materia de desconexión digital. Esto permite identificar enfoques exitosos y adaptarlos al contexto laboral ecuatoriano, teniendo en cuenta las particularidades del país. Como sugiere Colorado (2017), resulta necesario avanzar en la discusión respecto a este derecho mediante la creación de estándares de ponderación para la aplicación de dicha prerrogativa. Por ejemplo, se propone considerar la actividad económica, en función de la carga laboral o el

grado previo y demostrable de innovación tecnológica de la empresa.

CONCLUSIONES

La regulación y limitación de la jornada de trabajo ha sido una de las primeras conquistas de los trabajadores. Durante un siglo, se ha concebido como el tiempo en el cual el empleado se encuentra a disposición del empleador en el lugar de trabajo. A pesar de ello, este concepto arraigado actualmente está siendo objeto de revisión.

En Europa, la desconexión laboral fue objeto de análisis antes de la pandemia de COVID-19, mientras que en América Latina se ha abordado posteriormente a la emergencia sanitaria. Por lo tanto, vincular este derecho únicamente con los teletrabajadores es incorrecto, ya que todos los trabajadores pueden ser interrumpidos en su tiempo de descanso a través de medios tecnológicos. Por lo tanto, es necesario regular de manera clara en qué casos excepcionales se puede limitar este derecho, por ejemplo, cuando está en peligro el lugar de trabajo, siempre y cuando no se afecte la salud ni la seguridad personal del trabajador.

Los resultados del presente estudio respaldan la necesidad de ampliar el alcance de la desconexión digital como un derecho de todos los trabajadores en Ecuador y de realizar modificaciones en la legislación vigente para abordar de manera más efectiva este tema. Se considera fundamental establecer disposiciones claras y específicas, promover una cultura laboral equilibrada y garantizar mecanismos de supervisión y sanción para proteger los derechos de los trabajadores en relación con la desconexión digital.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argüeso, M. S. (2019). "Always on". Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(2), 164-191. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6985834>
- Campos, A. I. P. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escorialense*, (52), 101-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>
- Cedeño, E. L. C., & Mena, K. E. S. (2022). El Método Delphi Cualitativo y su Rigor Científico: Una revisión argumentativa. *Sociedad & Tecnología*, 5(3), 530-540. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/261>

- Colorado, L. D. N. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia y Libertad*, 12(2), 49-57. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/1531>
- Derks, D., Van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 74. <https://psycnet.apa.org/record/2014-01523-006>
- Kaun, A. (2021). Ways of seeing digital disconnection: A negative sociology of digital culture. *Convergence*, 27(6), 1571-1583. <https://doi.org/10.1177/13548565211045535>
- Lomborg, S., & Ytre-Arne, B. (2021). Advancing digital disconnection research: Introduction to the special issue. *Convergence*, 27(6), 1529-1535. <https://doi.org/10.1177/13548565211057518>
- Moe, H., & Madsen, O. J. (2021). Understanding digital disconnection beyond media studies. *Convergence*, 27(6), 1584-1598. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/13548565211048969>
- Montes, O. R. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(2), 541-560. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5076
- Olga, C. (2021). The legal nature and the place of the right to disconnect in European and in Russian labour law. *Russian Law Journal*, 9(3), 36-59. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-3-36-59>
- Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*, 14(45), 257-275. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472020000100257&script=sci_arttext
- Pirkkalainen, H., Salo, M., Tarafdar, M., & Makkonen, M. (2019). Deliberate or instinctive? Proactive and reactive coping for technostress. *Journal of Management Information Systems*, 36(4), 1179-1212. <https://doi.org/10.1080/07421222.2019.1661092>
- Pivetta, E., Harkin, L., Billieux, J., Kanjo, E., & Kuss, D. J. (2019). Problematic smartphone use: An empirically validated model. *Computers in Human Behavior*, 100, 105-117. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.06.013>
- Pons, F. T. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (45), 257-275. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022850>
- Tello, M. F. B., & Romero, C. D. R. (2022). Desconexión digital en Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 210-222. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/244>
- Treré, E., Natale, S., Keightley, E., & Punathambekar, A. (2020). The limits and boundaries of digital disconnection. *Media, Culture & Society*, 42(4), 605-609. <https://doi.org/10.1177/0163443720922054>
- Valverde Íñiguez, M. D. (2023). *El derecho a la desconexión digital del teletrabajador en la Legislación Ecuatoriana: ¿falta de protección o vacío legal?* (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).
- Vernea, S. A. (2023). Rest time and digitization. The right to disconnect. *Revue Européenne du Droit Social*, 60(3), 73-81. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1118536>
- Visconti, E. E. T. (2018). La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva. *Revista de información laboral*, (4), 193-208. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6531704>
- Von Bergen, C. W., & Bressler, M. S. (2019). Work, non-work boundaries and the right to disconnect. *The journal of applied business and economics*, 21(2), 51-69. <https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2019/05/Work-Non-Work-Boundaries-and-the-Right-to-Disconnect.pdf#page=52>