

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2813>

## **La incorporación de la figura jurídica de la desconexión digital en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP)**

The incorporation of the legal figure of digital disconnection in the Organic Code of Citizen Security and Public Order Entities (COESCOP)

**José Miguel Guillín Vera**

jose.20guillin@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-4514-028X>

Investigador independiente

Loja – Ecuador

Artículo recibido: 03 de octubre de 2024. Aceptado para publicación: 17 de octubre de 2024.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### **Resumen**

En la presente investigación se determina la necesidad de incorporar la figura jurídica de la desconexión digital en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), demostrando que actualmente en los servidores de dichas entidades existen constantes afectaciones en la salud física y mental por la falta de desconexión digital, además se demuestra que la falta de esta regulación afecta en muchos ámbitos a los funcionarios, quienes enfrentan un alto nivel de estrés laboral debido a su incumplimiento. La desconexión digital se considera esencial para proteger el bienestar de los trabajadores, permitiéndoles descansar y equilibrar su vida personal y familiar. Además, se analiza normas del derecho comparado, como la legislación de Perú y Colombia, en torno a la desconexión digital para salvaguardar el tiempo de descanso de los funcionarios públicos. En Ecuador, aunque se han hecho reformas para reconocer este derecho, el COESCOP, aún no lo incorpora, lo que genera preocupaciones sobre los abusos laborales, pero, además es crucial para prevenir problemas de salud mental y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

*Palabras clave:* COESCOP, desconexión digital, estrés, descanso

### **Abstract**

In this investigation, the need to incorporate the legal figure of digital disconnection in the Organic Code of Citizen Security and Public Order Entities (COESCOP) is determined, demonstrating that currently there are constant effects on the physical health of the officials of said entities. and mental due to the lack of digital disconnection, it is also shown that the lack of this regulation affects officials in many areas, who face a high level of work stress due to non-compliance. Digital disconnection is considered essential to protect the well-being of workers, allowing them to rest and balance their personal and family lives. Comparative law norms are also analyzed, such as the legislation of Peru and Colombia, regarding digital disconnection to safeguard the rest time of public officials. In Ecuador, although reforms have been made to recognize this right, COESCOP has not yet incorporated it, which raises concerns about labor abuses, but it is also crucial to prevent mental health problems and improve the quality of life of employees public.

*Keywords:* COESCOP, digital disconnection, stress, rest

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Guillin Vera, J. M. (2024). La incorporación de la figura jurídica de la desconexión digital en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP). *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 2762 – 2780.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2813>

## INTRODUCCIÓN

El descanso absoluto es el camino más justo y efectivo para que un trabajador prevenga enfermedades derivadas del estrés laboral, por ende el presente trabajo tiene por finalidad, determinar la necesidad urgente de incorporar la figura jurídica de la desconexión digital en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), apoyados en un análisis profundo de las consecuencias de la no desconexión digital en los servidores públicos de las entidades del COESCOP, debido al estrés y cansancio mental que generan por las diferentes actividades que el Estado les ha encomendado, buscando con esto proteger la salud física, mental y también garantizar la realización de sus necesidades personales y familiares, que conlleven a una mejor calidad de vida y un mejor rendimiento laboral. Así, logrando materializar la garantía de efectividad del contenido esencial del derecho al respeto de la vida privada en una sociedad digital (Molina, 2017).

La desconexión digital se ha convertido en un tema de creciente relevancia en el contexto laboral actual, especialmente con el avance de las tecnologías de la información y la comunicación. En un mundo donde la conectividad es constante y las fronteras entre la vida personal y profesional se difuminan, la necesidad de establecer límites claros se vuelve mucho más imperativa. Chiufo (2018) destaca que: "Mettling saber desconectarse del trabajo en el hogar debe ser considerada una habilidad que debe construirse a nivel individual, con tiempo y constancia" (p. 7).

Las tecnologías han evolucionado de manera abismal, dando cabida a la creación de un sin número de dispositivos y aparatos digitales, muchos de ellos creados con un objetivo principal, sistematizar la comunicación y relación de las personas, esto porque la revolución digital y la automatización abren espacio para la conexión permanente a diversos dispositivos que nos acompañan día a día. Los smartphones, tablets y smartwatches (para citar algunos geeks) ofrecen un abanico de posibilidades de acceso a todo tipo de información, nubes y aplicaciones móviles con servicios esenciales y de ocio. Además, los temas de privacidad son ampliamente cuestionados por nuestra huella digital y la posibilidad de ser rastreados a todo momento por medio de la geolocalización (Monteiro, 2022, p. 29).

A través de un análisis exhaustivo de las consecuencias de la falta de desconexión digital, se evidenciarán los efectos negativos que tiene sobre la salud mental y física de los servidores públicos del COESCOP, así como su impacto en la calidad de vida y el rendimiento laboral. La investigación se fundamenta en la premisa de que el respeto por el tiempo personal de los mencionados servidores públicos, no solo es un derecho humano, sino también una condición esencial para promover un ambiente laboral saludable y productivo. Al abordar este fenómeno, se busca contribuir a la discusión sobre la necesidad de políticas que protejan el bienestar de los servidores públicos de las entidades del COESCOP, garantizando así un equilibrio entre las exigencias laborales y las necesidades personales y familiares.

Muchas son las razones por las cuales debe positivarse el derecho a la desconexión digital, unas más arraigadas al no descanso de los servidores públicos y otras al no disfrute pleno de su tiempo libre, ya que es una situación que va más allá del mero derecho al descanso. Monteiro, (2022) afirma: "se configura de una forma que pasa a tutelar el derecho del trabajador de "existir" mucho más que "descansar". El derecho de existir significa que el trabajador debe poder concentrarse en otras actividades familiares y privadas que son importantes para su existencia como ser humano, dotado de dignidad y derechos" (p. 30). Es así, que a continuación plasmamos los resultados de la presente investigación, determinando la necesidad urgente de garantizar a los servidores públicos de las entidades del COESCOP, el derecho a la desconexión digital.

## **METODOLOGÍA**

Para el desarrollo de esta investigación, se utilizó el método dogmático simple, con el objetivo de establecer el rol del derecho a la desconexión como nueva garantía frente a la ejecución de las actividades laborales en el entorno digital y directa aplicación en el marco jurídico a través del ejercicio del teletrabajo. Así mismo, se recurrió al uso del método científico que ha sido el instrumento más adecuado que permitió llegar al conocimiento, desarrollo, ejecución y dar posibles soluciones a la problemática planteada, mediante la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, a través de procesos lógicos requeridos.

De igual manera en la presente investigación, se hizo de uso de algunos métodos y técnicas del método científico, como el método analítico-sintético, comparativo, histórico-lógico, y las técnicas como la observación, el análisis y la síntesis, que les realicé a algunos jueces del Tribunal Contencioso Administrativo y Tributario con sede en el cantón Loja, como también a diferentes miembros de las instituciones reguladas por el COESOP, en rangos diferentes, tanto superiores como inferiores.

Finalmente, se utilizó el método analítico-sintético para comprender de manera sintetizada el objeto de estudio de la siguiente investigación, el cual consiste en la descomposición del tema para un mejor análisis y comprensión; el método comparativo, para establecer una clara comparación de la norma vigente en nuestro país y la norma vigente en otros países referente a la desconexión digital, así como el método histórico-lógico para entender el surgimiento de la desconexión digital, el origen y cómo ha ido evolucionando en el transcurso del tiempo.

## **RESULTADOS**

La desconexión digital en el derecho comparado.

### **Perú**

La desconexión digital en Perú es un tema emergente que preocupa a todos funcionarios y servidores públicos y privados, especialmente a los miembros de la fuerza pública como lo es la Policía Nacional, quienes desenvuelven sus labores bajo presión y sobre todo expuestos al peligro inminente que existe en las calles, y que necesitan tener un descanso absoluto, para recuperar energías después de realizar sus actividades laborales.

La Constitución del Perú (1993), determina:

La Policía Nacional tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras (art. 166).

Claramente podemos darnos cuenta que las funciones que el estado le delega a la policía nacional llevan consigo un alto riesgo, son situaciones donde se juegan la vida, y, por ende, lo más racional sería que se respete el derecho a la desconexión digital.

Durante la pandemia de COVID-19, la desconexión digital en Perú se convirtió en un tema crítico debido al aumento del teletrabajo y la dependencia de las tecnologías de la información. Jiménez (2020), menciona: "El tema resulta relevante debido a que, como consecuencia de la pandemia que estamos viviendo (producto del coronavirus SARS CoV-2), se plantean diversos trabajos a distancia, utilizando las tecnologías de la información con conexión o sin conexión digital" (p. 43).

Con el confinamiento y las restricciones de movilidad, muchos trabajadores se vieron obligados a realizar sus labores desde casa, lo que llevó a una intensificación del uso de dispositivos electrónicos



y plataformas digitales. Esta situación generó un entorno en el que la línea entre el trabajo y la vida personal se volvió difusa, exacerbando el riesgo de agotamiento y estrés laboral.

La pandemia puso de relieve la importancia de establecer un derecho formal a la desconexión digital en Perú, similar a lo que se ha hecho en otros países de la región. A medida que el país avanza hacia una nueva normalidad, es crucial que se implementen políticas que protejan el bienestar de los trabajadores, garantizando su derecho a desconectarse y a mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. En respuesta a esta situación, el gobierno peruano introdujo reformas en el marco legal laboral, incluyendo el Decreto de Urgencia N° 127-2020, en el cual se disponía el respeto del derecho a la desconexión digital.

Sin embargo, la implementación efectiva de estas medidas ha sido un desafío, y muchos trabajadores al terminarse la pandemia continuaron sintiéndose presionados a estar disponibles fuera de su horario laboral, lo cual ha sido obviado por los legisladores, prestándole poca atención. Aunque no existe una legislación específica sobre la desconexión digital en Perú, el concepto ha ganado atención en el ámbito laboral, impulsado por la necesidad de proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

La Ley N° 27238, Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú, en su artículo 36 estipula los derechos de los servidores policiales, empero no se incluye el derecho a la desconexión digital, concluyendo que es necesario y urgente, legislar a favor de tan importante derecho para los trabajadores, empleados, funcionarios y servidores tanto del sector público, como privado.

### **Colombia**

La desconexión digital es un tema que debe preocupar a todas las naciones, respecto a la salud de sus trabajadores, funcionarios y servidores públicos y privados. Castaño Miranda, D. A., & Cedeño Cabal, J. F. (2021), menciona:

Resulta necesario una legislación que proteja el derecho del trabajador a desconectarse, a no verse sujeto a ser requerido por su empleador en todo o momento o de ser así, que se regulen estas conductas donde se implementen beneficios y garantías a los trabajadores que se sometan a estas situaciones (p. 4).

El derecho a la desconexión digital es un tema de creciente relevancia en Colombia, pues últimamente se materializó en la Ley 2191, del 06 de enero del 2022, la cual consta de ocho artículos, los cuales buscan realizar un ejercicio de definición de la desconexión laboral, mecanismos que lo garanticen y procesos que los respalden. Lo más importante que se debe resaltar de la Ley 2191, es que define este derecho como:

Un derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. (Bernal Quiroz, N. F., & Cortés Riaño, C. A., 2022).

Sin embargo, lo que nos interesa en la presente investigación es centrarnos en la situación actual del cumplimiento y regulación del derecho a la desconexión digital en los servidores de las entidades de la fuerza pública, como lo es la Policía Nacional, ya que sus funciones son desarrolladas bajo un ambiente de alta presión y demanda sobre todo de riesgo y peligro inminente, cumpliendo lo que les dispone la Constitución Política al establecer que:

La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz (art. 218).

Aunque, se encuentra vigente la ley 2191 en Colombia, donde se define a la desconexión laboral, hay que recalcar que, en las entidades de la fuerza pública como la Policía Nacional, no se ha incorporado este derecho a la desconexión en sus horas de descanso, generando graves afectaciones a su salud, pues es importante mencionar que, el no tener una buena organización del trabajo puede generar riesgos psicosociales que tienen una influencia negativa en la salud mental y el bienestar los trabajadores (Velásquez et al., 2012).

### **Antecedentes de la desconexión digital en el Ecuador**

La tecnología avanza sin límites en el mundo entero, en el ámbito laboral se han implementado un sin número de dispositivos electrónicos, automatizados y configurados para complementar la realización de las actividades laborales, Colominas, DG (2020) menciona:

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) nacieron para facilitar el intercambio de información y las conexiones interpersonales, si bien han generado nuevas amenazas para la salud de la especie humana, concretadas en la sobreexposición a un exceso de información, o infoxicación (p. 3).

La desconexión digital como derecho nace con varios propósitos, entre ellos, proteger la salud física y mental de los trabajadores en general, garantizar una vida digna al trabajador, el disfrute pleno de sus actividades personales y familiares, entre otros, esto debido a la invasión de la tecnología en su tiempo de descanso y en su vida privada. Rodríguez, (2017) menciona: "la falta de regulación y el uso indebido de los TICs puede tener consecuencias negativas en la organización del trabajo, y afectar de igual manera, la salud de los trabajadores e incluso condicionar y ampliar los factores de riesgos psicosociales" (p. 1).

Los efectos que causan el desenvolvimiento de las actividades laborales son agotadores, pero, sin embargo, son éstas mucho más agotadoras con la implementación de las tecnologías de manera que el trabajador se convierte en un esclavo de un dispositivo electrónico. Pessoa, R. M. (2022) menciona:

No es el descanso físico en sí, que ya estaba tutelado por el derecho al descanso en las leyes laborales, es tener un periodo en que su mente no se activará para temas de trabajo, y que podrá concentrarse en otras actividades sociales y familiares, permitiendo al trabajador existir como persona (p. 32).

Pensar constantemente en el trabajo fuera del horario laboral, facilitado por el uso de herramientas tecnológicas, puede llevar a un aumento del estrés, agotamiento emocional y depresión en los servidores públicos. Por lo tanto, es crucial que tanto empleadores como legisladores establezcan límites claros y promuevan el derecho a la desconexión digital para preservar la salud mental de los trabajadores.

El Ecuador y todo el mundo tuvo un impacto social con la pandemia del COVID 19, así como hubo una afectación en el ámbito de la salud y en el ámbito económico, las personas experimentaron un impacto en el ámbito laboral, es por ello que fue imperante una modificación en las actuales leyes acerca de los derechos del trabajador, Chiuffo, (2018) menciona: "si bien el uso de herramientas digitales ha facilitado en muchos aspectos las formas de producción y organización del trabajo, también ha afectado el equilibrio entre vida profesional y vida personal"(p. 3).

En medio de la crisis sanitaria del COVID 19, se expide la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, la cual en sus disposiciones reformativas incluye la

incorporación de la desconexión digital, en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica del Servicio Público, refiriéndose a la obligación del empleador de respetar el tiempo de descanso del teletrabajador, y aquí es importante formular la siguiente pregunta: ¿a excepción del teletrabajador, el resto de trabajadores, empleados, funcionarios, y servidores públicos y privados, ¿no les afecta la no desconexión digital? Pues, los efectos y consecuencias de la no desconexión digital no miran género, cargo, sexo, por tanto, afecta a todos los trabajadores, quizás unos en más gravedad que otros.

Adaptándose el Ecuador a las nuevas demandas legales que las nuevas tecnologías obligaban a tomar, se expide el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, en donde ya se incorporaba de una manera más explícita el derecho a la desconexión digital y al descanso efectivo, pero con la misma particularidad que solo se refería a los teletrabajadores, no considerando al resto de trabajadores, que ejercía sus labores en otras modalidades.

Finalmente, el 16 de mayo del 2024, en el Registro Oficial Primer Suplemento 559, se promulgó la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo, en la cual se establece la desconexión digital como un derecho fundamental de los trabajadores, prohibiendo el acoso laboral relacionado con la falta de desconexión digital, además que garantiza a los trabajadores el derecho a no ser contactados por cuestiones laborales al menos durante doce horas en un período de veinticuatro horas. Además, incluye la definición de acoso laboral en la legislación ecuatoriana. Esta ley representa un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en el contexto de la creciente digitalización y la tendencia de estar constantemente conectados al trabajo. Al establecer límites claros al tiempo de trabajo y garantizar el derecho a la desconexión, la ley busca prevenir el acoso laboral, reducir el estrés y mejorar el bienestar general de los empleados. La promulgación de esta ley reformativa, junto con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 2020, ha incorporado el derecho a la desconexión digital en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público en Ecuador. Esto refleja la creciente conciencia sobre la necesidad de proteger la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores en la era digital. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, 2022).

### **Un estudio crítico de la figura de la desconexión digital**

Es importante iniciar el presente estudio, refiriéndonos al derecho al descanso, ya que es el sentido de toda esta investigación, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “toda persona tiene derecho al descanso, al esparcimiento, incluido limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas” (art. 24)., y se refiere al tiempo durante el cual un trabajador no está obligado a prestar sus servicios, permitiéndole recargar energías y desconectarse del trabajo, que muchas de las veces genera estrés, este concepto es fundamental para el bienestar físico y mental de los trabajadores y está regulado por diversas normativas laborales a nivel nacional e internacional.

Por otro lado, refiriéndonos a la desconexión digital, es la libertad del trabajador a disponer de su tiempo merecido de descanso, para esto, Naranjo, (2017), establece que:

El derecho a la desconexión es el derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactados por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo (p. 51).

Así también para el autor español Cialti, (2016) el derecho a la desconexión laboral es: “el derecho para el trabajador de no tener ningún contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones”



Haciendo un análisis de lo mencionado, podríamos decir que para lograr el efectivo goce del descanso después de la jornada laboral, el camino más ideal es el respeto a la desconexión digital, diciéndolo de otra manera, el objetivo es el descanso absoluto, el medio vendría a ser la desconexión digital, y lo que se tiene que prevenir es la afectación de la salud física y mental de los trabajadores por falta de la desconexión digital, previniendo con esto diversas enfermedades, las cuales trataremos más adelante. “Es de suma importancia señalar que, la salud no es solamente la ausencia de enfermedad sino un estado positivo de bienestar físico, mental y social” (OMS, 1986).

La salud mental es un estado del ser humano que contribuye al disfrute pleno de sus derechos y de igual manera al disfrute de la cotidianidad tanto en el ámbito personal, laboral como familiar, y que influye considerablemente en cómo pensamos, sentimos y actuamos en nuestra vida diaria, ya que si nos encontramos en buen estado de ánimo nos genera mayor sentido de supervivencia y ganas de compartir con nuestros seres queridos, Vallecillo, (2020), menciona: “Las horas excesivas de trabajo se relacionan con los efectos crónicos de la fatiga, asociados a problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y estados de salud mental que implican niveles altos de ansiedad, depresión y trastornos del sueño” (p. 23). La salud mental es tan crucial como la salud física, pues ambas están interrelacionadas y su menoscabo afecta la calidad de vida de las personas. Una buena salud mental permite a las personas enfrentar los desafíos de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a sus comunidades.

En Ecuador el derecho a la desconexión digital se encuentra amparado en tres cuerpos normativos, dos de ellos como son la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, que incorporaron la desconexión digital refiriéndose solamente a los teletrabajadores, lo cual el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, (2022), define al teletrabajo como:

El teletrabajo es una forma de organización laboral y una modalidad de ejecución de cualquier tipología de contrato de trabajo en virtud del cual las prestaciones laborales se realizan por vía telemática y mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación (s.p).

Mientras, que la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo, ya incorpora de manera general en el Código del Trabajo, y en la Ley Orgánica del Servicio Público, la definición más amplia de violencia y acoso laboral, basándose en la desconexión digital, definiendo así: “La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar” (art. 10). Con esto, verdaderamente podríamos decir que se ha puesto interés a la salud de los trabajadores dentro del territorio ecuatoriano.

Continuando con el trabajo de investigación, es importante señalar que algunas de las entidades del sector público son reguladas por el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y orden Público, (COESCOP), el mismo que no incorpora el derecho a la desconexión digital, generando consigo la violación de este derecho a los servidores de las entidades reguladas por este cuerpo normativo, y por lo que nos corresponde centrar la presente investigación, no siendo de esta manera el COESCOP, garantista de los derechos humanos, además que sigue dando cabida a que los servidores públicos de dichas entidades sigan lidiando con los constantes abusos por parte de sus superiores.

No obstante, la pregunta que surge respecto a lo mencionado es la siguiente: ¿Debería incorporarse la figura de la desconexión digital en el COESCOP?

Ante lo cuestionado debemos reflexionar que el mantener una buena salud mental previene el desarrollo de trastornos mentales como estrés, ansiedad, depresión y reduce el riesgo de



enfermedades físicas, como enfermedades cardíacas y trastornos del sistema inmunológico. Ghebreyesus, (2022), afirma:

Al igual que las escuelas, los lugares de trabajo pueden ser lugares de oportunidades o de riesgo para la salud mental. La responsabilidad de crear más oportunidades de trabajo para las personas con trastornos mentales y de promover y proteger la salud mental de todos los trabajadores incumbe a los empleadores y a los gobiernos. En el caso de los gobiernos, esto significa aplicar una legislación y una reglamentación de apoyo en materia de derechos humanos, trabajo y salud ocupacional. En el caso de los empleadores, las directrices de la OMS destacan la importancia de las intervenciones institucionales, la capacitación de los administradores en materia de salud mental y las intervenciones destinadas a los trabajadores (p.08).

Entonces, las personas con una buena salud mental tienden a tener relaciones más saludables y satisfactorias, lo que a su vez refuerza su bienestar emocional. A pesar de los avances en la concientización, la salud mental sigue siendo un tema estigmatizado en muchas sociedades. Esto puede impedir que las personas busquen ayuda y apoyo, exacerbando problemas existentes.

La escasa concurrencia a los servicios de salud mental, especialmente de los servidores de las entidades donde la burla y el machismo han sido naturalizados, provoca un mayor riesgo de sufrir depresión en dichos servidores, colocando en riesgo su salud como la de su familia y la de los que los rodean. "Un ambiente saludable de trabajo no es sólo aquél donde hay ausencia de condiciones dañinas, sino aquél donde llevan a cabo acciones que promueven la salud". (Houtman, et al., 2008, p.11).

La salud mental es un pilar esencial del bienestar humano que merece atención y cuidado. Fomentar un entorno que apoye la salud mental, reduzca el estigma y garantice el acceso a recursos es fundamental para construir comunidades más saludables y resilientes. La promoción de la salud mental no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece a la sociedad en su conjunto. Es fundamental educar a la población sobre la salud mental, sus signos y síntomas, y la importancia de buscar ayuda. Programas en escuelas y comunidades pueden fomentar un entorno de apoyo.

El concepto de un ambiente saludable de trabajo va más allá de simplemente eliminar condiciones dañinas; implica la implementación de acciones proactivas que fomenten el bienestar de los empleados, garantizando la salud tanto física como mental, beneficiando también a su entorno familiar.

Las condiciones de trabajo estresantes están asociadas a riesgos psicosociales, tales como trabajos muy demandantes o muy poco demandantes, trabajos con un ritmo rápido o bajo presión, falta de control sobre las cargas y procesos de trabajo, carencia de apoyo social o de colegas y/o supervisores de trabajo, discriminación, aislamiento, acoso psicológico, falta de participación en la toma de decisiones, pobre comunicación o flujo de información, inseguridad laboral, ausencia de oportunidades de crecimiento o de avance o promoción, horarios irregulares (especialmente turnos de trabajo) y ser expuesto a condiciones físicas desagradables o peligrosas y no tener control sobre dichas condiciones. (Houtman, et al., 2008, p.14).

La desconexión digital en la Policía Nacional del Ecuador, y sus consecuencias por la no incorporación en el COESCOPE.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), define a la Policía Nacional del Ecuador, como:

Una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada. Su misión principal es garantizar la seguridad ciudadana y el orden público,

así como proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional. (Constitución de la República del Ecuador, art. 163).

Es decir que, al referirse por altamente especializada, tiene la misión de atender la seguridad pública, prevenir y controlar el delito, y asegurar el respeto a los derechos humanos. Sus miembros reciben formación en diversas áreas, incluyendo derechos humanos, investigación, y técnicas de disuasión y conciliación, por ende, para llevar a cabo estas labores es necesario que se respete el derecho a la desconexión digital, con la finalidad de poder retomar sus actividades sin ningún tipo de estrés, por falta de descanso.

La desconexión digital dentro de las filas policiales, juega un rol invisible, sus miembros saben que existe el derecho a la desconexión digital, pero desconocen si dentro de la institución se tiene que garantizar este derecho, además, mencionan que casi todos los días al culminar su jornada laboral, son contactados por sus superiores, para el cumplimiento de actividades relacionadas al trabajo.

Entrevistas realizadas a diferentes juristas de la Ciudad de Loja, expertos en el ámbito administrativo y laboral, han coincidido en la necesidad de incorporar en el COESCOP, una normativa referente al derecho a la desconexión digital, esto con la finalidad de establecer límites en cuanto a la relación laboral en cuestión de tiempo, por cuanto uno labora en cierto horario y se le paga por esa labor que desempeña, pero hasta el horario que se debe cumplir, que por lo general son ocho horas diarias, pasadas esa jornada laboral, si debería existir esta desconexión, por cuanto al tratar o de usar el tiempo ya personal, ya no dentro del horario laboral, pues si se estaría vulnerando o extralimitándose los derechos de las personas en cuanto a tener su desarrollo familiar, desarrollo social, inclusive tener ese descanso, porque muchas de las veces dependiendo del tipo de trabajo, al menos en el COESCOP, se trata de una labor que por lo general se lo realiza a veces con entornos relativos y a veces hasta de madrugada, entonces eso conllevaría que también tienen que tener este descanso y el no tener, no descansar adecuadamente, pues se vulneraría también no solo el derecho a tener esa libertad o desarrollo familiar, económico, social que se tiene, sino también el tema de la salud mental y salud en general.

De igual manera se consultó acerca de los beneficios que podría traer consigo la implementación de políticas de desconexión digital para los funcionarios de las entidades que están bajo el régimen del COESCOP en el Ecuador, y las respuestas fueron relacionadas a que el mayor beneficio sería un mejor desempeño laboral, porque al terminar la jornada laboral, tener ese desarrollo social, familiar, y todo lo relacionado al descanso, pues eso renueva o hace que tengamos mayor energía al día siguiente o la continuación de la jornada y aparte de ello también pues hace que sean más eficientes al momento de trabajar.

Otra de las consultas que se realizó es acerca de los desafíos legales que podrían surgir al regular la desconexión digital en el COESCOP, y las respuestas se referencian a que el mayor desafío por un lado podría ser la aceptación de los superiores, ya que, al manejarse éstas instituciones por jerarquía, se verán limitados los jefes a impartir cualquier orden a sus subordinados, y por otra parte el desafío propiamente legal, sería la delgada línea que lo pone al funcionario público de inobservar el deber objetivo de cuidado, al hacer uso de este derecho de la desconexión digital.

Si bien es cierto las entidades del COESCOP, tienen una misión delicada que es la de velar por el orden y la seguridad dentro de sus competencias y ámbitos, el estado ecuatoriano debe implementar las políticas necesarias con la finalidad de no sacrificar este derecho fundamental de los servidores de dichas entidades de la fuerza pública, es decir que si existiera una necesidad debidamente comprobada que sea de carácter urgente o que a su vez sea de conmoción interna, donde se requiera la presencia del servidor público, exista el mecanismo idóneo para poder solicitar su incorporación a sus labores.

Las consecuencias que esta situación les genera a los servidores de la Policía Nacional, son variadas, tanto en el ámbito personal, como familiar, limitándose a llevar una vida plena y saludable. Por tal razón, creen que si se debería incorporar una normativa clara y garantista del derecho a la desconexión digital, para proteger de alguna manera es deterioro de su salud mental, abriéndose la posibilidad de dedicar ese tiempo en el descanso absoluto y recuperación de sus energías, que algunas de las veces les genera un gran agotamiento y estrés, que en muchos de los casos les han llevado a pensar en renunciar a la profesión y emprender en su propio negocio, pensando que de esta manera podrán tener libertad para descansar y una mejor salud, tanto física como mental.

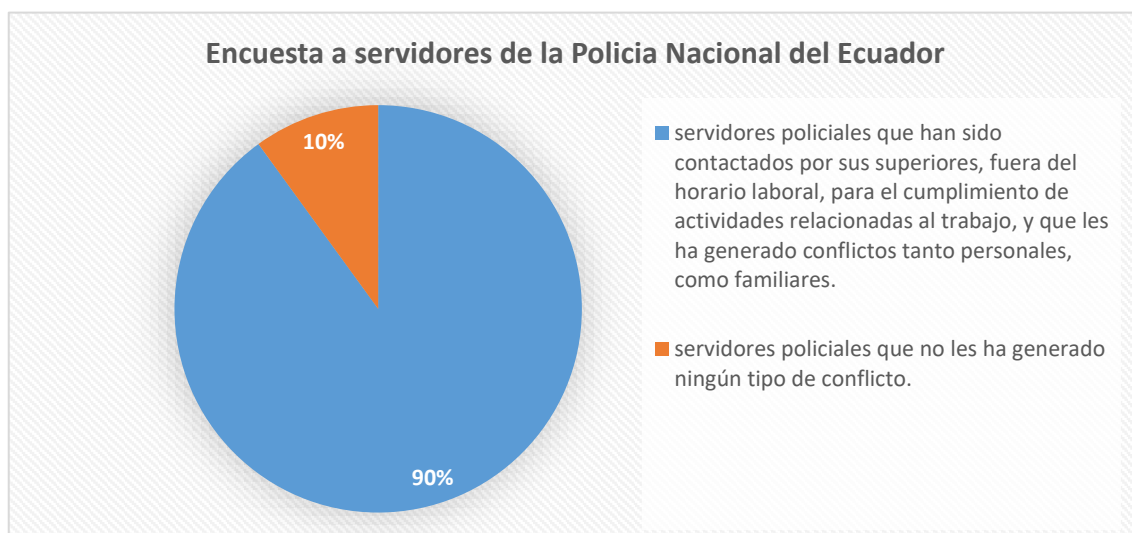
## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Gráfico 1

*Encuesta a servidores de la Policía Nacional del Ecuador*

**Fuente:** elaboración propia.

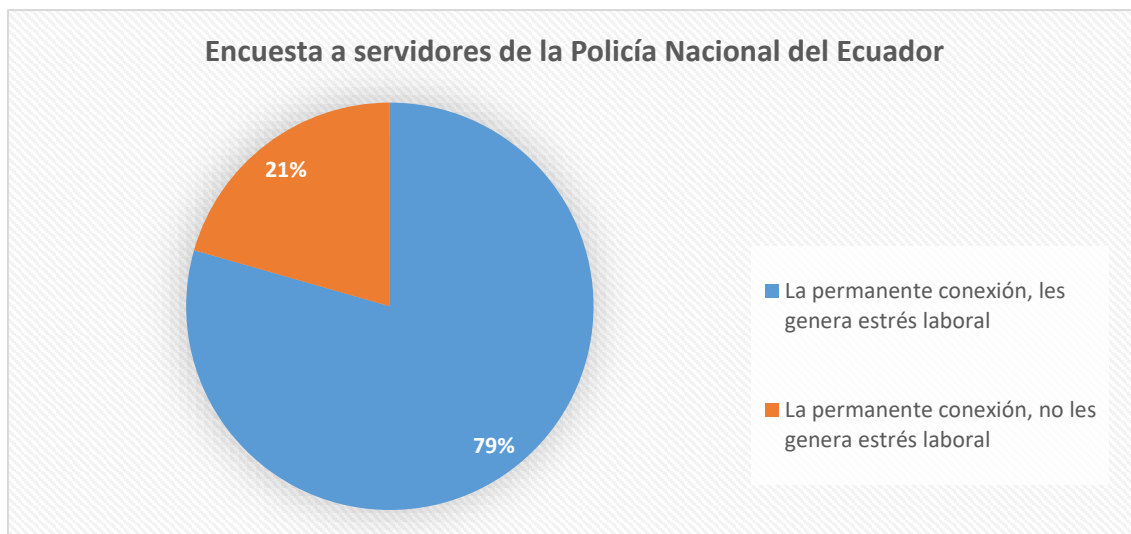
Algunos de los servidores policiales aseguran que la permanente conexión y la presión para estar



conectados digitalmente les genera una sobrecarga mental. Algunos de ellos por experiencia personal indican que han experimentado un estrés crónico, que les ha afectado su salud mental y emocional, disminuyendo su capacidad para manejar situaciones de alta presión, que son comunes en su trabajo.

## Gráfico 2

*Encuesta a servidores de la Policía Nacional de Ecuador*



**Fuente:** elaboración propia.

De igual manera la falta de desconexión ha contribuido a problemas de salud física de manera directa, como insomnio, ansiedad y enfermedades cardiovasculares, y así mismo de manera indirecta como tener limitaciones a su tiempo para realizar actividades deportivas, en vista que deben estar enviando algún tipo de información que les solicitan después de la jornada laboral. Chiufo, (2018) menciona:

“La articulación entre vida profesional y personal representa uno de los factores claves para asegurar el éxito de la transformación digital, remarcando que para ello se necesita no solo de la toma de medidas por parte de los empleadores o el Estado, sino que es importante que los trabajadores aprendan a dominar con fluidez la transición entre estas dos esferas” (p. 7).

El estrés prolongado está relacionado con un aumento en la incidencia de infartos y derrames cerebrales, que son riesgos psicosociales asociados a entornos laborales demandantes. Muchos de los servidores públicos han experimentado disminución en la concentración, toma de decisiones y eficacia en el cumplimiento de sus funciones, lo que compromete la seguridad pública.

La presión por estar siempre disponibles afecta las relaciones personales y familiares de los servidores policiales. La falta de tiempo de calidad con familiares y amigos les lleva a un deterioro en la vida social y familiar, aumentando el aislamiento y la insatisfacción personal.

La falta de límites claros en la comunicación laboral puede contribuir a un ambiente propenso al acoso laboral. La presión constante para responder a comunicaciones fuera del horario laboral puede ser percibida como una forma de control y acoso, lo que afecta el bienestar general de los servidores públicos. Vallecillo, (2020) menciona:

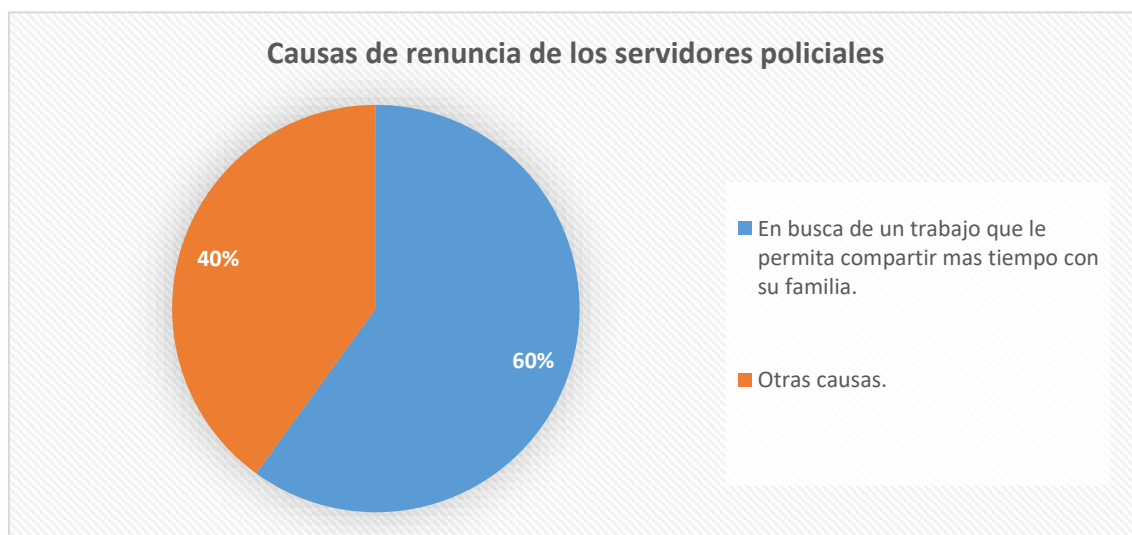
“En cuanto a la tecnofatiga, puede estar originada por un exceso de información por el uso continuado de las TICs, tanto en el tiempo de trabajo como en el tiempo de descanso. A los problemas de salud físicos suma la posibilidad de desembocar en otros como la insatisfacción laboral, la depresión, el estrés y la afectación de la intimidad del trabajador y sus consecuencias de salud físicas y psicológicas” (p. 25).



La falta de desconexión digital lleva a la desmotivación de los servidores policiales, es decir, al sentirse que no tienen tiempo para descansar, recuperar las energías y, especialmente para dedicarle a su familia, buscan oportunidades en otros sectores laborales que ofrezcan un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal, siendo uno de los más elegidos el migrar hacia otros países como Estados Unidos, España, Australia, entre otros, en búsqueda de un trabajo con mayor tiempo de descanso.

### Gráfico 3

*Causas de renuncia de los servidores policiales*



**Fuente:** elaboración propia.

En resumen, la falta de desconexión digital en los servidores policiales del Ecuador tiene graves consecuencias para su salud física y mental, así como para su rendimiento laboral y relaciones personales. Es fundamental que se implementen políticas claras que respeten el derecho a la desconexión digital para proteger el bienestar de los servidores de las entidades del COESCOP, y garantizar un servicio efectivo a la ciudadanía.

La desconexión digital en las entidades del Sistema Especializado Integral de Investigación, Medicina Legal y Ciencias Forenses, y sus consecuencias por la no incorporación en el COESCOP.

El Sistema Especializado Integral de Investigación, Medicina Legal y Ciencias Forenses es una estructura organizada y dirigida por la Fiscalía General del Estado, creada con la finalidad de coordinar y dirigir las actividades relacionadas con la investigación criminal, la medicina legal y las ciencias forenses. Este sistema tiene como objetivo principal apoyar la administración de justicia penal a través de un enfoque técnico y científico.

La desconexión digital dentro del Sistema Especializado Integral de Investigación, Medicina Legal y Ciencias Forenses, no se cumple debido a que existe una clara falta de concientización de este derecho, al igual que los miembros policiales saben que existe este derecho, pero desconocen si la aplicación de la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), es también de cumplimiento obligatorio para las entidades reguladas por el COESCOP.

La desconexión digital en las entidades del Sistema Especializado Integral de Investigación, Medicina Legal y Ciencias Forenses en Ecuador es un aspecto relevante en el contexto laboral y de salud. Esto

es particularmente importante en el contexto de la investigación forense, donde los profesionales enfrentan altos niveles de estrés y presión.

La falta de desconexión digital le ha llevado a problemas de salud mental, como el estrés y la fatiga. En el ámbito de la medicina legal y las ciencias forenses, donde los profesionales a menudo batallan con situaciones críticas y emocionalmente desgastantes, es esencial garantizar que tengan tiempo para recuperarse y desconectarse del trabajo.

Aunque no se han documentado políticas específicas sobre la desconexión digital dentro del Sistema, es fundamental que se desarrollen lineamientos claros que promuevan el respeto por el tiempo de descanso de los profesionales. Esto incluye establecer protocolos que limiten las comunicaciones laborales fuera del horario establecido.

Varios de los funcionarios del Sistema Especializado Integral de Investigación, Medicina Legal y Ciencias Forenses, han experimentado en algún momento, el estrés laboral debido a la falta de desconexión digital. Como también muchos de ellos han sido contactados después de la terminación de su jornada laboral, para realizar actividades relacionadas a su trabajo.

La implementación de la desconexión digital no solo protege la salud de los trabajadores, sino que también mejora la calidad del servicio que ofrecen, al permitirles estar más enfocados y menos fatigados.

Es importante que los profesionales del sistema Especializado Integral de Investigación, Medicina Legal y Ciencias Forenses, reciban capacitación sobre la importancia de la desconexión digital y su impacto en la salud y el rendimiento laboral. Esto ayudará a crear conciencia sobre la necesidad de establecer límites claros en el uso de herramientas digitales.

La desconexión digital en el Sistema Especializado Integral de Investigación, Medicina Legal y Ciencias Forenses es un derecho que debe ser promovido y protegido, en vista de sus situaciones laborales emocionalmente desafiantes. Establecer políticas claras y fomentar una cultura de respeto hacia el tiempo de descanso son pasos esenciales para garantizar el bienestar de los profesionales y mejorar la efectividad de sus funciones en el ámbito de la justicia. Además, creen que, si se debería incorporar una normativa clara y garantista del derecho a la desconexión digital, para prevenir de alguna manera ese deterioro de su salud mental, abriéndose la posibilidad de dedicar ese tiempo en el descanso absoluto y recuperación de sus energías, que muchas de las veces les generan un gran agotamiento y estrés, y que en muchos de los casos le han llevado a pensar en renunciar a la profesión.

La desconexión digital en las entidades complementarias de seguridad de la Función Ejecutiva, y sus consecuencias por la no incorporación en el COESCOP.

Los funcionarios de las entidades complementarias de seguridad de la Función Ejecutiva, cumplen un rol muy indispensable en la protección de la economía nacional, como también en la seguridad de país. Por ejemplo, mediante sus labores de control y vigilancia del cuerpo de vigilancia aduanera en zonas primarias y secundarias de control aduanero, evitan el comercio de contrabando y el ingreso al país de mercaderías ilegales.

Estas labores al igual que otros trabajos se desenvuelven en sectores de alta presión, donde experimentan frecuentemente problemas de salud mental al no respetarse sus tiempos de desconexión. La falta de límites claros lleva a un aumento del estrés, ansiedad y agotamiento emocional, afectando su bienestar general y su rendimiento laboral.

Según las encuestas realizadas a varios de los funcionarios del cuerpo de vigilancia aduanera, la mayoría de ellos considera que no se respeta su derecho a la desconexión digital fuera del horario

laboral, generando consigo un estrés al no poder desconectarse de su trabajo y dedicar parte del tiempo a su familia, o a su vez realizar actividades personales que ayuden a distraer su mente y relajarse, considerando también que la desconexión digital es importante para su bienestar y equilibrio entre su vida laboral y personal.

Además, estiman que es imperioso el cumplimiento y garantía del derecho a la desconexión digital en la institución donde laboran, como también de incorporar en la normativa legal que es el COESOP, este derecho que es muy indispensable no sólo en los funcionarios de las entidades complementarias de seguridad de la Función Ejecutiva, sino también los demás funcionarios de las entidades de la fuerza pública.

En ese sentido, el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene "alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo (Moreno y Báez, 2010, p. 50).

Diversos estudios han demostrado que el estrés laboral tiene un impacto significativo en la salud de los trabajadores, convirtiéndose en un factor de alto riesgo psicosocial. Esto también incluye a los funcionarios de las entidades complementarias de seguridad de la función ejecutiva, quienes enfrentan presiones y exigencias propias de su trabajo.

En una encuesta realizada a algunos funcionarios del cuerpo de seguridad y vigilancia penitenciaria, como del cuerpo de vigilancia aduanera y del Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito del Ecuador, han manifestado que en algún momento de sus vidas han tenido algún conflicto personal o familiar debido a la interferencia del trabajo en su vida personal por falta de desconexión digital, y todos coincidieron que es debido a que la institución no monitorea ni sanciona de manera efectiva a los funcionarios que transgreden este derecho.

Además, consideran que la desconexión digital es un derecho fundamental de los funcionarios públicos de las instituciones reguladas por el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, en la era digital actual, por lo cual debería incorporarse de manera urgente, para contrarrestar distintas enfermedades generadas por el estrés.

Este tipo de estrés causa fatiga, ansiedad, síndrome de burnout e incluso aislamiento social y conflictos entre la vida laboral y personal, afectando especialmente a los funcionarios de seguridad que deben estar alerta y disponibles.

La desconexión digital se presenta como una solución efectiva para mitigar estos efectos negativos. Un adecuado período de desconexión permite a los trabajadores descansar, recargar energías y dedicar tiempo de calidad a su vida personal y familiar. Esto reduce los síntomas de agotamiento y ansiedad, mejorando la salud mental general.

La desconexión digital en las entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Metropolitanos, y sus consecuencias por la no incorporación en el COESOP.

El descanso laboral representa un elemento clave dentro del ámbito laboral y se lo puede definir como un componente indispensable del proceso productivo, que es un derecho del trabajador y debe ser debidamente remunerado, esta interrupción es necesaria pues permite que el empleado se beneficie y goce de estos derechos, así como también se garantice la salud física y emocional de los seres humanos y esto se refleja en su desempeño laboral. González, (2017).



Sin duda en todas las entidades reguladas por el COESCOP, la desconexión digital es una figura que solo es recordada por su nombre porque fue aprobada y ratificada por la Asamblea Nacional en mayo del presente año, mas no porque las entidades se han visto en el deber jurídico de incorporar y respetar este derecho, pero también proteger a sus funcionarios del menoscabo de sus derechos y su deterioro en la salud, y sobre todo poder dedicar mayor tiempo a sus familias.

Según las encuestas realizadas a algunos funcionarios de Control Municipal, Agentes Civiles de Tránsito, y personal del Cuerpos de Bomberos, se concluye que no se respeta el derecho a la desconexión digital, siendo contactados a cualquier hora después de finalizada su jornada laboral, concluyendo que es urgente la incorporación de mencionada figura ya que su salud se ve afectada por la no desconexión digital.

De igual manera se realizó entrevistas para determinar si han existido afectaciones o conflictos por la no desconexión digital en dichos funcionarios, llegando a la conclusión que la mayoría de funcionarios si han experimentado conflictos debido a la interferencia del trabajo en su vida personal por falta de desconexión digital, anhelando que algún día se respete este derecho que es de tanta carestía en las entidades regidas por el COESCOP.

Taléns E, (2019), sostiene que: “Un trabajador asfixiado y que no se ha desconectado debidamente del entorno laboral estará menos motivado y será, por ende, menos productivo” (p. 152). Esto nos lleva a concluir que un trabajador agobiado y no desconectado adecuadamente del entorno laboral tiende a estar menos motivado y con una producción reducida, puesto que al encontrarse que una jornada laboral extendida, se estaría viendo comprometidos directamente los tiempos de sueño y descanso.

Todas las entidades regidas por el COESCOP, llevan implícita una misión muy importante que es brindar seguridad, auxilio y cumplir con las diferentes ordenanzas y reglamentos que la ley les ha encomendado, no es la excepción en el caso de las entidades como el Cuerpo de Control Municipal o Metropolitano, el Cuerpo de Agentes Civiles de Tránsito y el Cuerpo de Bomberos, que tienen una misión delicada de hacer cumplir las leyes, ordenanzas y reglamentos, y los cuáles de ellos a excepción del cuerpo de bomberos, son marginados dentro de nuestra sociedad, esto debido a que a lo largo del tiempo se han visto inmiscuidos en diferentes enfrentamientos con la ciudadanía, en el caso del cuerpo de control municipal, se han enfrentado con los vendedores ambulantes, generando muchas de las veces daños físicos severos y que a la misma vez desencadenan a la afectación psicológica.

Al realizar una encuesta a algunos de los servidores de éstas entidades, hemos determinado que en ninguna de ellas se respeta el derecho a la desconexión digital, unos han atribuido a la existencia del déficit del personal, y por tal razón son llamados incluso a atender a algunas emergencias, como es el caso de los funcionarios del cuerpo de bomberos, mientras que en las otras dos instituciones son contactados por temas laborales, lo cual les ha generado a la mayoría de los funcionarios, conflictos personales y familiares, llegando a experimentar en algunas veces depresión, y desmotivación, reduciendo sus capacidades tanto psicosociales como motoras, afectando el servicio y la productividad de su labor diaria.

## CONCLUSIÓN

En base a lo investigado en el presente artículo, se emiten las siguientes conclusiones:

La falta de incorporación de la figura jurídica de la desconexión digital en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, representa una omisión atentatoria a la protección de los derechos laborales en las entidades reguladas por mencionado cuerpo normativo, donde la hiperconectividad se ha vuelto inevitable, por lo que es esencial que se reconozca explícitamente este derecho para garantizar el bienestar de los funcionarios.



La ausencia de normas claras sobre la desconexión digital contribuye al aumento de víctimas del estrés laboral y otros problemas de salud mental de los funcionarios públicos. Esto es preocupante en un ambiente laboral que exige disponibilidad constante, lo que puede llevar a consecuencias graves como el síndrome de burnout y la ansiedad crónica.

La implementación de políticas de desconexión digital es crucial para mitigar las enfermedades derivadas por el estrés laboral. Estas políticas deben ser adaptadas a las particularidades de cada sector y organización, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

La incorporación de la figura jurídica de la desconexión digital no solo beneficiaría a los empleados, sino que también mejoraría la productividad y la calidad del trabajo. Un entorno que respeta el tiempo de descanso de los trabajadores resultaría en un aumento en la satisfacción laboral y una disminución en el absentismo.

Las normativas de otros países que han incorporado el derecho de desconexión digital facilita la implementación e incorporación en el COESCOP, basados en un modelo jurídico garantista de derechos de los trabajadores. La experiencia internacional demuestra que establecer límites claros en la comunicación laboral fuera del horario de trabajo puede ser efectivo para proteger los derechos de los trabajadores.

Dada la creciente importancia de la desconexión digital en el contexto laboral contemporáneo, es inminente que los legisladores ecuatorianos consideren la incorporación de esta figura en el COESCOP. Lo cual no solo alineará la legislación nacional con las tendencias globales, sino que también fortalecería la protección de los derechos laborales en el país.

La promoción de un ambiente laboral saludable depende de la colaboración activa entre empleadores, trabajadores y sindicatos. Esta cooperación es fundamental para definir y aplicar políticas de desconexión digital que sean efectivas y justas. Al trabajar juntos, estas partes interesadas pueden establecer límites claros sobre la comunicación fuera del horario laboral, lo que contribuye a proteger la salud mental de los empleados y a fomentar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal. La implementación de estas políticas no solo beneficia a los trabajadores, sino que también mejora la productividad y el clima organizacional en general.

Al incorporar la figura jurídica de la desconexión digital en el COESCOP, se mejoraría la calidad de vida de los funcionarios de las entidades regidas por este cuerpo normativo, al poder disponer parte de su tiempo para realizar actividades físicas o cualquier otra actividad que ayude a mejorar su calidad de vida.

Se mejoraría la calidad de vida de muchas familias, las cuales los jefes de hogar son aquellas que laboran en alguna de las entidades regidas por el COESCOP, mediante la dedicación de mayor parte de su tiempo cuidar de ellas o a su vez a atender necesidades propias del hogar.

## REFERENCIAS

Azócar Simonet, R. (2022). "Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral". Disponible en <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/45757>.

Bernal Quiroz, N. F., & Cortés Riaño, C. A. (2022). EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL EN COLOMBIA: Conceptualización, desarrollo y percepción en el territorio nacional colombiano; Una aproximación teórico-jurídica. Universidad Nacional De Colombia.

Castaño Miranda, D. A., & Cedeño Cabal, J. F. (2021). Desconexión digital en Colombia: una reflexión a partir del derecho comparado español y francés. Universidad Pontificia Bolivariana.

Chiuffo, F. M. (2018). EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN: CONTENIDOS Y PERSPECTIVAS PARA SU IMPLEMENTACIÓN DESDE LA EXPERIENCIA FRANCESA. XXII Congreso Nacional De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social, 1. <https://ssrn.com/abstract=3418700>

Cialti, P. (8 de agosto de 2016). El derecho a la desconexión en Francia: ¿Mas de lo que Revista Temas Laborales, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301> 137.

Colominas, D. G. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. IDP Revista De Internet Derecho Y Política, 31. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208>

Constitución Política Del Perú. (1993). En Constitución Política de 1993.

Donoso Chiriboga, P. (2022). ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237.

Ecuador, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, sec. Disposición reformativa primera. 274 Ecuador, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, art. 5

Ghebreyesus, T. A. (2022). Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama general. Organización Mundial de la Salud.

Houtman, I., Jettinghoff, K., Cedillo, L., Kortum, E., Leka, S., & Bowring, J. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. In Serie Protección De La Salud De Los Trabajadores: Vol. No. 6. [https://www.who.int/occupational\\_health](https://www.who.int/occupational_health)

Ledesma. (2023, 2 de noviembre). Derecho a la desconexión digital en la jornada laboral en Francia - Abogados Ledesma . Abogados Ledesma. <https://abogadosledesma.es/derecho-a-la-desconexion-digital-en-la-jornada-laboral-en-francia/>

Ministerio de Trabajo. Ecuador. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-181. <https://newsite.cite.com.ec/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020181/#:~:text=%2D%20El%20presente%20Acuerdo%20Ministerial%20tiene,y%20el%20C%C3%B3digo%20del%20Trabajo>.

Moreno, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autonoma de Madrid.

Naranjo Colorado, L D, (2017): "Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral", Saber, Ciencia y Libertad 12, no 2 50.

Pessoa, R. M. (2022). La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración. Revista Latinoamericana De Derecho Social, 27–58. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17271>

Randstad, 2015. Workmonitor, estudio de tendencias y movilidad laboral. Recuperado desde: <https://www.randstad.dk/omos/presse/new-download-folder/workmonitor-2015-q2.pdf>.

Rodriguez, E. (2017). El Derecho A La Desconexion: Limitando Los Embates De La Tecnologia En El Mundo Del Trabajo. Luces Y Sombras Breves Comentarios A La Novisima Regulacion Laboral Francesa.

Silva, C. J. (2020). Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital. Revista De Derecho Procesal Del Trabajo, 2(2), 41–58. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.3>

Taléns Visconti, EE (2019). EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL LUGAR DE TRABAJO. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas , 17 , 150–161. <https://URLhttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7170213>

Turkle, S (2019) Desconexión digital. Fundación factor humá. <https://factorhuma.org/attachments/article/14089/desconnexio-digital-cast.pdf>

Vallecillo Gámez, M. R. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. In Revista Internacional Y Comparada De RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO: Vol. enero–marzo (pp. 211–212). ADAPT University Press. <https://www.adapt.it>

Velásquez, M., Consejo Vasco de la Abogacía, Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco, & Wolters Kluwer. (2012). La SALUD MENTAL de las y los TRABAJADORES (1.a ed.). Wolters Kluwer España, S.A.

Villasmil, P. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. Revista Latinoamericana de Derecho Social (22),203-228. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derechosocial/article/view/9769/1179>

Weber, T., Adăscăliței, D., Weber, T., & Adăscăliței, D. (2023b). Derecho a desconectarse: implementación e impacto a nivel de empresa. En Oficina de Publicaciones de la Unión Europea . Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://doi.org/10.2806/692483>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .