

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i2>

## El derecho a la desconexión en el teletrabajo

*The right to disconnect in teleworking*

*O direito à desconexão no teletrabalho*

Pablo David Pazmay Pazmay <sup>I</sup>  
[pablo.pazmay@iste.edu.ec](mailto:pablo.pazmay@iste.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-1591-1291>

Andrea Gabriela Moreta Yáñez <sup>II</sup>  
[andrea.moreta@iste.edu.ec](mailto:andrea.moreta@iste.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0002-7326-0498>

**Correspondencia:** [pablo.pazmay@iste.edu.ec](mailto:pablo.pazmay@iste.edu.ec)

\* **Recepción:** 21/03/2023 \* **Aceptación:** 12/04/2023 \* **Publicación:** 19/05/2023

1. Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Máster en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales, Abogado de los Tribunales del Ecuador, Licenciado en Ciencias de la Educación, Profesor Contrato de la Universidad de las Fuerzas Armadas, ESPE, Docente Contrato Instituto Tecnológico Superior Universitario España, ISTE, Ecuador.
2. Psicóloga Organizacional, Maestranda en Dirección y Gestión de Recursos Humanos UNIR, Asistente de la Unidad de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Universitario España, ISTE, Ecuador.



## Resumen

El tema elegido para este trabajo investigativo, el derecho a la desconexión digital como paradigma laboral en el Estado ecuatoriano, gira en torno a la interdependencia entre los derechos laborales y las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el ámbito laboral. Los avances tecnológicos que utilizamos en forma diaria han hecho que nos hayamos acostumbrado a utilizar, aunque no tengamos idea de cómo funciona o qué inconvenientes puede ocasionar su mal uso. El objetivo de este estudio es determinar cómo se compara la ley en consideración como una potencial defensa contra la precariedad laboral a través de su positivización como una ley laboral que defiende los derechos de los trabajadores. El derecho a la desconexión se ha establecido como una nueva salvaguardia frente al desempeño de actividades laborales en el entorno digital y de aplicación directa en el marco legal a través de la práctica del teletrabajo mediante la utilización de un sencillo diseño metodológico dogmático. Se tiene como resultados en la presente investigación que las personas que están en esta modalidad de teletrabajo, y dada la poca objetividad clara y concisa de la norma deja entrever vulneración de sus derechos y principios laborales básicos. Se recomienda el desarrollo de límites jurídicos que actúen como una sólida barrera contra la precariedad laboral, ya que es una forma de promover la aplicación y ejecución del derecho a la desconexión como salvavidas en el cada vez más precario y erosionado mundo del trabajo.

**Palabras Claves:** derecho a la desconexión; teletrabajador; precarización y ley.

## Abstract

The theme chosen for this investigative work, the right to digital disconnection as a labor paradigm in the Ecuadorian State, revolves around the interdependence between labor rights and information and communication technologies used in the workplace. The technological advances that we use on a daily basis have made us accustomed to using it, even though we have no idea how it works or what inconveniences its misuse can cause. The objective of this study is to determine how the law under consideration compares as a potential defense against job insecurity through its positivization as a labor law that defends the rights of workers. The right to disconnect has been established as a new safeguard against the performance of work activities in the digital environment and of direct application in the legal framework through the practice of teleworking through the use of a simple dogmatic methodological design. The results of the present investigation are that



people who are in this modality of teleworking, and given the little clear and concise objectivity of the norm, suggests a violation of their rights and basic labor principles. The development of legal limits that act as a solid barrier against job insecurity is recommended, since it is a way of promoting the application and execution of the right to disconnect as a lifeline in the increasingly precarious and eroded world of work.

**Key Words:** right to disconnect; teleworker; precariousness and law.

## Resumo

O tema escolhido para este trabalho investigativo, o direito à desconexão digital como paradigma trabalhista no Estado equatoriano, gira em torno da interdependência entre os direitos trabalhistas e as tecnologias de informação e comunicação utilizadas no local de trabalho. Os avanços tecnológicos que usamos diariamente nos acostumaram a usá-lo, embora não tenhamos ideia de como funciona ou dos inconvenientes que seu uso indevido pode causar. O objetivo deste estudo é determinar como a lei em questão se compara como uma possível defesa contra a precarização do trabalho por meio de sua positivação como uma lei trabalhista que defende os direitos dos trabalhadores. O direito à desconexão consolidou-se como uma nova salvaguarda face ao exercício de atividades laborais em ambiente digital e de aplicação direta no quadro jurídico através da prática do teletrabalho através da utilização de um desenho metodológico dogmático simples. Os resultados da presente investigação são que as pessoas que se encontram nesta modalidade de teletrabalho, e dada a pouca objetividade clara e concisa da norma, sugere uma violação dos seus direitos e princípios laborais básicos. Recomenda-se o desenvolvimento de limites legais que funcionem como uma barreira sólida contra a precarização do trabalho, uma vez que é uma forma de promover a aplicação e efetivação do direito à desconexão como uma tábua de salvação no mundo do trabalho cada vez mais precário e desgastado.

**Palavras-chave:** direito de desligar; teletrabalhador; precariedade e lei.

## Introducción

La necesidad de adecuar y regular las tecnologías digitales de la información y la comunicación a la luz del derecho ha sido discutida y trabajada recientemente por aquellos Estados que han optado

por aplicarlas directamente en sus modelos organizativos de trabajo, dando como resultado el surgimiento de garantías como es la desconexión. A partir de este conocimiento, crece el deseo de desafiar a las ciencias jurídicas frente al desarrollo de herramientas tecnológicas digitales y su interacción en la creación de potenciales normas que actúen como elemento disuasorio ante una potencial vulneración de los derechos de las personas.

En la vida laboral las personas han experimentado cambios significativos a niveles nunca antes vistos gracias al desarrollo continuo de las herramientas digitales, el alcance de Internet y el avance constante de las tecnologías de la información y la comunicación.

Para evitar entrar en contacto con la precariedad laboral, el tema de esta investigación se enmarca entonces en el estudio de los ajustes normativos desde el derecho al trabajo y la relación de uso de las TICs.

Adicionalmente, conocer los hallazgos de esta investigación permite tener una perspectiva global sobre el uso del teletrabajo en el mercado ecuatoriano e identificar las áreas cruciales que necesitan ser mejoradas y/o corregidas.

En cuanto a las fuentes bibliográficas que han servido de base para el crecimiento de este tema, son consistentes tanto con la doctrina local como con la global. se analiza en detalle este modelo, a partir de la norma establecida, y se consideran una serie de hechos relevantes, dando posibles implicaciones en la calidad de vida laboral y el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión.

### **Elementos teóricos del teletrabajo**

Desde 2016 en el sector privado y desde 2017 en el sector público, el teletrabajo ha sido reconocido en Ecuador como una opción legítima de trabajo. A raíz de la pandemia del covid-19 y la declaratoria de emergencia sanitaria en marzo de 2020 se han emitido una serie de decisiones normativas, reformas legales y guías con el objetivo de consolidar un marco legal que pretende ser adecuado para la aplicación del teletrabajo en el país.

Como alternativa a la flexibilidad en el lugar de trabajo, el teletrabajo implica realizar tareas desde el hogar de un empleado mientras está conectado a una computadora para completar las tareas según lo indique el empleador. (Nilles, 2012). Si la empresa considera conveniente el empleado se acercará a las instalaciones de la empresa cada determinado tiempo, con el fin de entregar reportes, conectarse y comunicarse con sus compañeros de trabajo, asistir a reuniones, recibir capacitación,



entre otros (MDT, 2016; 2017a). Esta modalidad de trabajo, otorga las mismas garantías y beneficios al empleado teletrabajador porque considera los mismos derechos y obligaciones que un empleado que asiste de forma diaria, así como presencial a la organización. Como ejemplo de estos beneficios está el derecho a la afiliación al seguro social, la recepción de cursos de capacitación, entre otros. En este sentido, el teletrabajo es una modalidad de laborar en un lugar diferente al domicilio de la empresa u organización (Gareca, et al., 2007); sin embargo, hay que recalcar que este tipo de contratación es netamente para que el trabajador labore desde su casa; esto significa que el trabajador contratado instala su oficina en casa y ese es su lugar habitual donde realiza las gestiones de la empresa. No se puede decir teletrabajo a otra forma virtual de trabajo, porque varios autores consideran que los call center, las oficinas satélites, los telecentros, entre otros, son modalidades de teletrabajo, pero se pierde la figura porque la idea central del mismo es precisamente que el colaborador no salga de su hogar, para evitar contaminación vehicular, gasto de recursos, entre otros. En cambio, si tiene que transportarse de un lugar a otro para estar conectado a un computador y poder trabajar, no tiene pertinencia esta figura laboral; tomando en cuenta los argumentos de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente, el Acuerdo del Marco Europeo sobre el teletrabajo, donde establecen los principales requisitos que son: Contratación del empleado, estar en un lugar distinto de la empresa y que utilice Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (Gareca, et.al., 2007). De acuerdo con Compte y Sánchez (2019); Ortiz-Colón, Ortega-Tudela y Román (2019); así como Varguillas y Bravo (2020), la importancia del uso de las TIC no solo radica en que proporciona herramientas; medios y redes digitales; recursos y demás datos e informaciones; sino, fundamentalmente, provee entornos y ambientes virtuales que suscitan las interacciones, así como experiencias de interconexión entre los trabajadores de una empresa y con su empleador. Por otra parte, se tiene que según el informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019), existen 172 millones de personas desempleadas en el mundo, este volumen equivale a una tasa de desempleo del 5%, la población comprendida por mujeres y jóvenes entre 15 y 24 años, son las que mayores problemas tienen para conseguir empleo.

## El teletrabajo en el Ecuador

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.

La modalidad de Teletrabajo inició como una modalidad de trabajo a raíz de la pandemia por COVID-19, así lo reconoce la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.

Las primeras directrices para la realización de esta forma de trabajo, se las hizo mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, de 14 de septiembre del 2020, el mismo que fue promulgado en el RO. 318 del 27 de octubre del 2020, por lo que para el Ministerio del Trabajo resulta imprescindible actualizar estas normas para su mejor realización.

Por último el **Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 de fecha 23 de diciembre de 2022**, suscrito por el Arq. Patricio Donoso Chiriboga en su calidad de Ministro de Trabajo, se emitió las directrices que Regulan el Contrato de Teletrabajo y los Lineamientos del Derecho de Desconexión Laboral.

El ámbito de la presente norma es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores que tengan la modalidad de Teletrabajo y sean amparados por el Código de Trabajo. La modalidad de Teletrabajo nace del acuerdo de voluntades: es necesario precisar el tiempo que dure el Teletrabajo y esta modalidad puede ser cambiada a presencial de forma parcial o permanente en cualquier momento. Es importante mencionar que las obligaciones patronales no varían por acogerse a Teletrabajo.

La ejecución del Teletrabajo podrá ser descrita en el contrato a conveniencia del empleador, ya sea el domicilio del trabajador o un lugar específico.

- El trabajador proveerá todos los insumos para la realización del trabajo. Tanto la Telefonía como el internet se consideran como herramientas que el empleador deberá otorgarle al trabajador de conformidad al Art. 95 del Código de Trabajo. Así mismo, este estará encargado de la salud y del trabajador prestando herramientas para cuidar de su trabajador.
- Se deberá registrar el contrato de trabajo con la modalidad de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo en el plazo de 30 días. En caso de no poder realizar una actividad en modalidad



de Teletrabajo, se deberá informar al empleador sin que esto signifique la terminación del mismo.

- La desconexión laboral será por al menos 12 horas seguidas de descanso en un período de 24 horas en la cual el empleador no podrá comunicarse con el trabajador para dictar órdenes o formular requerimientos, en caso de que el trabajador tenga funciones de dirección, manejo de la empresa o confianza no aplicará esta norma.

### **Derechos digitales y su aplicación en el ámbito laboral**

El mundo del trabajo no escapa a cómo los dispositivos electrónicos y las tecnologías digitales han logrado dar grandes pasos en los diversos espacios sociales de las personas. (Cataño y Gómez, 2014)

El uso de las TIC en el lugar de trabajo ha logrado cambiar tanto las estructuras empresariales convencionales como los métodos de realización de las actividades laborales. Un efecto de esto se refleja en nuevas metodologías de trabajo, como la introducción de la uberización o la adopción del teletrabajo. Son actividades elevadas a través del empleo a distancia porque su adaptación permite realizar las tareas en varios momentos. mediante el uso de herramientas de última generación apoyadas en dispositivos electrónicos con acceso a internet. Así pues, por su parte la legislación española preocupada por la adaptabilidad del trabajo al ecosistema de las TIC, desarrolló un entramado normativo con miras proteger los derechos del trabajador a la luz de las garantías digitales. Sobre todo, se centra en el derecho a la privacidad y el uso de herramientas digitales en el lugar de trabajo. Esto se hace a la luz de la idea de administrar o monitorear su desempeño limitando el poder y control del empleador sobre los empleados a través de dispositivos digitales. Al respecto, Raquel Serrano Olivares sostiene que los empleados tienen el derecho a ser informados con antelación; todo cuanto verse a la finalidad, el alcance y sobre todo el grado de la intromisión en la vida privada del trabajador que el uso de estos dispositivos supone. (Mella, 2017) Asimismo, el derecho a la privacidad se aplica al uso de dispositivos de localización en el lugar de trabajo, videovigilancia y grabación de audio. Prácticamente este derecho pretende regular el uso moderado y justificado de estos artefactos electrónicos, esto es “cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se

desarrolle en el centro de trabajo”. De manera que el uso de estos dispositivos se limite exclusivamente a las zonas de trabajo, excluyendo los lugares destinados para la distracción y esparcimiento de los trabajadores. ¿Qué pasa entonces con el teletrabajo? ¿Hasta dónde tiene limitación o extralimitación el empleador?

Los derechos digitales en la negociación colectiva en el lugar de trabajo existen para salvaguardar la información y los datos personales de los empleados. Cuando se trate de información de carácter privado relacionado con los subordinados, el contratante está en la obligación de velar por el tratamiento, manejo, seguridad y protección del contenido de dicha información.

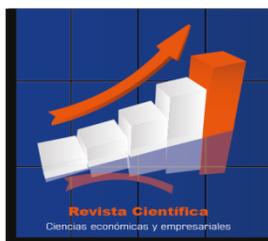
Finalmente, pero no por ello menos importante, se precisa el *derecho a la desconexión digital*. Así pues, la incorporación de este derecho surte el papel de los mecanismos de protección frente al intervencionismo y control por parte de los empleadores en los espacios privados del trabajador. Dicho de otro modo, el objetivo es limitar el poder transformador de las tecnologías y herramientas digitales dentro del marco laboral. Por una parte, se busca garantizar el goce de los tiempos laborables, restringir que el espacio laboral se adentre en la esfera personal y familiar del trabajador. Y de manera esencial prevenir posibles circunstancias que den cabida a la precarización de las condiciones laborales del trabajador. (Buira , , 2012)

Con base en lo dicho, es necesario mirar el panorama cambiante de los trabajadores hoy en día porque la cultura laboral actual es diferente a la de años anteriores. Teniendo en cuenta que el uso de herramientas digitales ha logrado influir en el sector empresarial, se ha convertido en una realidad lógica y pragmática con su uso continuo y formas que funcionan fuera de este sector.

### **Derecho a la desconexión digital**

En primer lugar, no se puede negar que el uso de las TIC ha contribuido al desarrollo de la sociedad de la información, una nueva estructura social que ha hecho avanzar la evolución económica humana. García (2013) por lo tanto, es imperativo que nos alejemos de los derechos del trabajador, que es el actor económico por elección que no posee capital. Si se sabe que los derechos laborales son el subproducto histórico de la ardua y continua batalla por proteger los derechos de los más vulnerables frente al poderío económico del empresario.

Al respecto, la transformación social en la era digital contemporánea se encuentra marcada por una *velocidad disruptiva*, en virtud de que los cambios tecnológicos que trae consigo para la sociedad



son adoptados a una velocidad mayor en comparación a otras épocas y sus usos son transmitidos de manera casi inmediata en el día a día de las personas. cual el dolor físico se deposita en el cuerpo. Según Vocos y Martínez (2014) : Para ello se explica con el siguiente ejemplo, aclarando que las comparaciones son odiosas, pero el presente caso lo amerita, se pone por caso que:

La comparación del tiempo requerido para que las diferentes tecnologías lleguen a los 50 millones de usuarios muestra que, si la radio tardó 38 años en alcanzar este umbral y 13 años para la televisión, en la actualidad estos tiempos de transmisión se reducen a 3 años para internet en casa, 1 año para Facebook y 9 meses para Twitter. Si bien estas diferencias deben atenuarse debido a la existencia de un cierto sesgo en estas comparaciones (crecimiento demográfico, aumento del poder adquisitivo, servicios gratuitos de Internet), lo cierto es que estas tecnologías se adoptan a una velocidad mucho mayor, y sus usos se transmiten más rápidamente. (p. 111)

En efecto los avances tecnológicos y las herramientas digitales han dado lugar a una nueva revolución tecnológica, que se caracteriza por las indudables ventajas que puede aportar al sector económico y al mundo del conocimiento. Puesto que, día a día los dispositivos inteligentes son una parte indispensable para el desarrollo de las actividades de carácter académico, económico, laboral y personal. Sin embargo, no se puede dejar de lado el gran impacto que ha tenido sobre la vida de las personas y en las formas de trabajo en la sociedad digital del siglo XXI.

Las TIC han podido así interferir en las formas convencionales en las que se desarrollaban las relaciones laborales, lo que ha abierto la puerta a la desvinculación de los espacios de trabajo típicos de la oficina. El caso más notable es el causado por la pandemia mundial que supuso el covid-19, ya que el mundo laboral se ha visto afectado de manera considerable a raíz de la emergencia sanitaria que el virus ha traído consigo. Visto que actualmente múltiples actividades laborales se apoyan directamente en la digitalización del trabajo a través del uso de herramientas digitales y una conexión a internet, posibilitando que las tareas se desarrollen desde cualquier momento y parte en el mundo.

Así pues, las tecnologías de la información y la comunicación abordan efectos inesperados que recaen directamente sobre el ámbito laboral y precisamente sobre los derechos de los trabajadores. Las problemáticas más comunes identificadas por los doctrinarios se centran en tres aspectos; la confusión por parte de los empleadores en lo que respecta a los espacios privados y laborales —

gestión del trabajo—; una escasa delimitación de los tiempos de trabajo y los reservados para el descanso —condiciones laborales—; invasión a la vida personal y familiar de los trabajadores — falta organización—. De manera que, lo dicho hasta aquí genera un nuevo paradigma laboral dentro del cual surgen nuevas oportunidades, así como nuevos retos para el mundo del derecho.

Esto trae consigo la necesidad de identificar el impacto y los retos que conlleva el ajuste de los derechos laborales en este escenario tecnológico, a la luz de las características propias del trabajo, la manera en que se adecuan y el lugar donde se desarrollan las actividades. Así pues, se abre una nueva oportunidad de debate sobre la necesidad de la regulación básica y oportuna del *derecho a la desconexión*, centrado en los tres aspectos resaltados por los expertos en derecho y los hallazgos que la transformación digital supone como ciencia y disciplina.

Al lado de ello, Bruno Mettling distingue cambios notables que la digitalización implica en el ámbito laboral. Visto desde la óptica legal; en primer lugar, su preocupación se centra en los periodos dedicados al descanso y en la duración de la jornada de trabajo. En segundo lugar, el malestar se encauza en la calidad de vida del trabajador aspecto que cada vez se torna más complejo respecto al vínculo entre la vida privada y laboral. De manera que el tiempo de descanso basado en estas tecnologías, posibilita que la duración del encargo encaje de forma *natural* en el tiempo destinado para descansar y en consecuencia se incremente la intensificación de la carga horaria profesional.

En definitiva, entra en tela de juicio la efectividad y capacidad actual de la normativa laboral nacional e internacional para hacer frente a la transición disruptiva que el fenómeno digital implica en el mundo del trabajo. Este ejercicio investigativo busca que el derecho a la desconexión se garantice y no se precarice las facultades jurídicas de los teletrabajadores, puesto que uno de los puntos fundamentales de esta transición es evitar que se desarrollen espacios sin ley. Así pues, con el fin de ir adentrando la exploración del derecho, a continuación, se realiza un recorrido por los momentos predecesores al estado actual del derecho a la desconexión digital.

## Conclusiones

- Un nuevo conjunto de derechos humanos, denominados de cuarta generación, ha evolucionado y se ha creado como resultado de la aplicación directa de herramientas digitales de nueva generación en la vida de las personas. Estos cambios disruptivos en el



statu quo de algunos derechos también han llevado a la evolución de otros derechos. Visto que, las tecnologías y herramientas digitales de algún modo han injerido en el desarrollo normal de las garantías básicas del ser humano. Como tal, el mundo legal está al borde de un paradigma ambiguo, ya que el establecimiento de reglas para proteger el camino y manejar adecuadamente los derechos de nueva data.

- El derecho a la desconexión proviene de la inclusión del concepto de teletrabajo, y su análisis se basa en un marco dogmático más que normativo porque se preocupa por la observación de experiencias empresariales en la búsqueda de maximizar los recursos humanos. Sin embargo, La inclusión forzada del teletrabajo, sin embargo, producto de las limitaciones derivadas del COVID-19, reforzó la necesidad de hacerlo favorable en los organismos reguladores de cada nación. Es decir que la adaptación disruptiva de esta modalidad de trabajo a supuesto grandes cambios para el sector laboral. Vicisitudes que no estaban previstas ni mucho menos tomados en cuenta, dado que a nivel local figuras como el teletrabajo y el derecho a la desconexión no tenían un desarrollo conforme a las necesidades reales de cada Empresa.

Dado que esta nueva institución engloba otros derechos que son cruciales para la condición del trabajador y del ser humano, más que un derecho absoluto, el derecho a la desconexión representa un punto de inflexión trascendental para el paradigma laboral. En otras palabras, esta norma representa un salto normativo donde convergen protecciones fundamentales, como las de la salud, la privacidad, el derecho al descanso y la libertad. Con la intención de garantizar el pleno disfrute de la dignidad laboral a medida que el trabajo evoluciona en un mundo digitalizado, funcionan de forma concurrente. Esto demuestra cómo la combinación de derechos previamente reconocidos da como resultado nuevos estándares regulatorios que deben examinarse con pinzas para crear un mundo más interconectado

## Referencias

1. Bottos, Adriana (2008), Teletrabajo: Su protección en el Derecho Laboral (Buenos Aires: Cathedra Jurídica, 26.

2. Buira, Jordi (2012, El teletrabajo entre el mito y la realidad (Barcelona: Editorial UOC),
3. Cataño, Sara y Gomez Natalia (2014) “El concepto de teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, Revista CES Salud Pública 5, n.º 1 (2014): 83.
4. Compte, M., y Sánchez, M. (2019). Aprendizaje colaborativo en el sistema de educación superior ecuatoriano. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXV(2), 131-140.
5. Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J. L., y Vera, A. (2007). Salud ocupacional y teletrabajo. Ciencia & Trabajo, 9(25), 85-88.
6. Mella Méndez, Lourdes (2017) El teletrabajo en España: Aspectos teórico-prácticos de interés Madrid: Wolters Kluwer, 89.
7. Nilles, J. (26 de julio de 2012). What is eleworking. Colombia Digital. [https://www.youtube.com/watch?v=i5uxOH\\_gRoQ8](https://www.youtube.com/watch?v=i5uxOH_gRoQ8)
8. Ortíz, O. R. (2019). Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
9. Ortiz-Colón, A., Ortega-Tudela, J., y Román, S. (2019). Percepciones del profesorado ante la alfabetización mediática. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXV(1), 11-20.
10. Pérez García, Miguel(2013) “El Teletrabajo”, en Rafael Forero Rodríguez: Homenaje a su trayectoria profesional, comp. Rafael Forero Contreras (Bogotá: Ediciones Academia Colombiana de Jurisprudencia, 194.
11. Varguillas, C. S., y Bravo, P. C. (2020). Virtualidad como herramienta de apoyo a la presencialidad: Análisis desde la mirada estudiantil. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVI(1), 219-232. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31321>
12. Vocos, Federico y Martínez Oscar(2004), “Nuevas formas de organización del trabajo y movimiento obrero: Una visión crítica del teletrabajo” (ponencia presentada en las VI Jornadas de Sociología Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004).