



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

TEMA

**ANÁLISIS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO INSTRUMENTO
PARA LA TUTELA EFECTIVA DEL DERECHO AL DESCANSO DE LOS
TRABAJADORES EN GUAYAQUIL 2024.**

TUTOR

Mgtr. KARELIS DEL ROCÍO ALBORNOZ PARRA, Abg.

AUTORES

FELIX MIGUEL GELO TORRES

CAYO SERAFÍN LOOR ROMERO

GUAYAQUIL

2025

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

Análisis de la desconexión digital como instrumento para la tutela efectiva del derecho al descanso de los trabajadores en Guayaquil 2024.

AUTOR/ES:

Gelo Torres, Felix Miguel
Loor Romero, Cayo Serafín

TUTOR:

Mgtr. Albornoz Parra, Karelis del Rocío Abg.

INSTITUCIÓN:

Universidad Laica Vicente
Rocafuerte de Guayaquil

Grado obtenido:

Abogado

FACULTAD:

FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y DERECHO

CARRERA:

DERECHO

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2025

N. DE PÁGS:

108

ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho

PALABRAS CLAVE: Derecho, Digitalización, Salud, Trabajador.

RESUMEN:

Esta investigación analizó el impacto que tiene la desconexión digital como medio de tutela del derecho al descanso de los trabajadores. Se consideró que los avances tecnológicos en materia laboral han incidido directamente en el envío de comunicaciones enviadas fuera de horarios de trabajo. Desde las diversas posturas teóricas, normativas y empíricas se fundamentó la afectación al descanso, así como de otros bienes jurídicos de carácter fundamental tal como lo son la salud, el tiempo libre y el ocio o recreación, así como la intimidad y

privacidad personal y familiar. El desarrollo de esta labor investigativa también efectuó un diagnóstico comparativo entre el sistema jurídico ecuatoriano frente al de otros países, con el fin de reconocer semejanzas y diferencias en cuanto a la tutela de este derecho fundamental de la clase trabajadora en Ecuador. Este estudio tuvo un enfoque cualitativo de nivel descriptivo y análisis documental. Los resultados obtenidos han apuntado tanto desde lo dogmático, como lo normativo y en lo empírico por medio de entrevistas realizadas a profesionales del derecho constitucional con enfoque laboral y teletrabajadores que la desconexión digital posee insuficiencia normativa, sin que existan disposiciones específicas para su aplicación, menos aún sanciones en casos de incumplimiento, lo que llevó a considerar que este derecho no está plenamente afianzado. De este modo, se requiere trabajar en una tipificación más detallada y puntual a nivel jurídico, para que los operadores de justicia y autoridades administrativas laborales garanticen la tutela de este derecho de forma más beneficiosa para los trabajadores.

N. DE REGISTRO (en base de datos):

N. DE CLASIFICACIÓN:

DIRECCIÓN URL (Web):

ADJUNTO PDF:

SI ☒

NO ☐

CONTACTO CON AUTOR/ES:

GELO TORRES, FELIX

LOOR ROMERO, CAYO
SERAFIN

Teléfono:

0969820207

0964042547

E-mail:

felix5_6@hotmail.com

looralajusticia@gmail.com

CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:

Mgtr. Carlos Pérez Leyva (Decano)

Teléfono: (04) 2596500 **Ext.** 249

E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec

Mgtr. Geancarlos Steven González Solórzano (Director de Carrera)

Teléfono: (04) 2596500 **Ext.** 233

	E-mail: ggonzalezso@ulvr.edu.ec
--	---

CERTIFICADO DE SIMILITUD



GELO -LOOR

6%
Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
4% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: GELO -LOOR.pdf	Depositante: María Fernanda Carvajal Muñoz	Número de palabras: 28.489
ID del documento: 5222456002a99a218196a5eed28605d4463ed86	Fecha de depósito: 15/8/2025	Número de caracteres: 188.790
Tamaño del documento original: 924,96 kB	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 15/8/2025	

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dx.doi.org Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday 31 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (90 palabras)
2	Documento de otro usuario #a34f68 Viene de otro grupo 31 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (82 palabras)
3	www.boe.es BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octub... 31 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (76 palabras)
4	www.zonalegal.net 6 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (57 palabras)
5	Documento de otro usuario #ea6b34 Viene de otro grupo 19 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (53 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.meythalerzambanoabogados.com Teletrabajo: Obligaciones de Emple... 34 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
2	Documento de otro usuario #62f38e Viene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
3	www.aeece.es Práctica fiscal: Requisitos para aplicar la deducción en el IS por cre... 34 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
4	www.vademecumlegal.es ¿Qué derechos y garantías digitales existen en el ám... 23 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
5	repositorio.unaula.edu.co 21 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://www.ineaf.es/tribuna/derecho>
- <https://www.larazon.es/economia/de>
- <https://www.swissinfo.ch/spa/parlam>
- <https://www.ineaf.es/tribuna/derecho-a-la-desconexion-digital/>
- https://www.larazon.es/economia/desconexion-digital-nuevo-derecho-laboral-que-llega-junto-reduccion-jornada-laboral_20250131679d8



Firmado electrónicamente por:
**KARELIS DEL
ROCIO ALBORNOZ
PARRA**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El(Los) estudiante(s) egresado(s) Felix Miguel Gelo Torres y Cayo Serafín Loor Romero, declara (mos) bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, Análisis de la desconexión digital como instrumento para la tutela efectiva del derecho al descanso de los trabajadores en Guayaquil 2024, corresponde totalmente a el(los) suscrito(s) y me (nos) responsabilizo (amos) con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo (emos) los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)



Firma:

Felix Miguel Gelo Torres

C.I. 0923844906



Firma:

Cayo Serafín Loor Romero

C.I. 0922930169

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación Análisis de la desconexión digital como instrumento para la tutela efectiva del derecho al descanso de los trabajadores en Guayaquil 2024, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: Análisis de la desconexión digital como instrumento para la tutela efectiva del derecho al descanso de los trabajadores en Guayaquil 2024, presentado por el (los) estudiante (s) FELIX MIGUEL GELO TORRES y CAYO SERAFÍN LOOR como requisito previo, para optar al Título de ABOGADO, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



MGTR. KARELIS DEL ROCÍO ALBORNOZ PARRA, ABG.

C.C. 0960348639

AGRADECIMIENTO

Agradezco con humildad y emoción a Dios, por cada día de lucha, por cada meta alcanzada, por no soltarme jamás. A ti, mamá, por enseñarme que los sueños se construyen con esfuerzo, coraje y fe; tus palabras, tus silencios, tu ejemplo, son parte de cada página escrita en esta tesis. A mi compañera de vida, Vanessa, gracias por acompañarme sin condiciones, por levantarme con tu sonrisa y sostenerme en medio del cansancio. Tu presencia ha sido un regalo constante en este camino. Y a mis hijos, que sin saberlo, han sido mi impulso diario. Este título no es solo un papel; es la promesa cumplida de que todo esfuerzo tiene recompensa, y es para ustedes, con todo mi amor.

Felix Miguel Gelo Torres

En primer lugar, agradezco al Señor Dios Todopoderoso por su infinito amor, misericordia y respaldo. Reconozco también el apoyo invaluable de quienes han estado a mi lado a lo largo de este proceso.

A mis padres y a mis hermanos Tito y Rosa, así como a la memoria de mi hermano Esteban, quien hoy descansa en la presencia del Señor. A mis hermanos de afinidad Marcel y Amparito, a mi tía Blanca, a mi tía Aurita y a mi madrina Dalia, quienes con su compañía, consejos y cariño han sido pilar fundamental en mi vida.

Gracias a Dios por cada uno de ellos, por su apoyo constante y por ser motivo de fortaleza e inspiración.

Cayo Serafín Loor Romero

DEDICATORIA

Con el corazón lleno de gratitud, dedico este logro primero a Dios, quien iluminó mi camino cuando la incertidumbre me rodeaba, y me sostuvo con fuerza cuando las fuerzas flaqueaban. A mi madre, la Dra. Alexandra Teresa Torres Pacheco, mujer valiente y decidida, cuyo amor incondicional y firmeza han sido el faro que ha guiado cada uno de mis pasos. Este título es también suyo, porque sin su entrega no habría sido posible. A mi amada esposa, la Ing. Blanca Vanessa Ibarra Zambrano, gracias por ser abrigo en mis noches largas, por no soltar mi mano en los momentos más duros y por creer en mí incluso cuando yo dudaba. Y a mis hijos, mi razón de ser, mis pequeñas luces que me inspiran a ser un mejor hombre y profesional: ustedes son mi mayor victoria.

Felix Miguel Gelo Torres

A Dios y mis padres que amo con todo mi corazón.

Cayo Serafín Loor Romero

RESUMEN

Esta investigación analizó el impacto que tiene la desconexión digital como medio de tutela del derecho al descanso de los trabajadores. Se consideró que los avances tecnológicos en materia laboral han incidido directamente en el envío de comunicaciones enviadas fuera de horarios de trabajo. Desde las diversas posturas teóricas, normativas y empíricas se fundamentó la afectación al descanso, así como de otros bienes jurídicos de carácter fundamental tal como lo son la salud, el tiempo libre y el ocio o recreación, así como la intimidad y privacidad personal y familiar. El desarrollo de esta labor investigativa también efectuó un diagnóstico comparativo entre el sistema jurídico ecuatoriano frente al de otros países, con el fin de reconocer semejanzas y diferencias en cuanto a la tutela de este derecho fundamental de la clase trabajadora en Ecuador. Este estudio tuvo un enfoque cualitativo de nivel descriptivo y análisis documental. Los resultados obtenidos han apuntado tanto desde lo dogmático, como lo normativo y en lo empírico por medio de entrevistas realizadas a profesionales del derecho constitucional con enfoque laboral y teletrabajadores que la desconexión digital posee insuficiencia normativa, sin que existan disposiciones específicas para su aplicación, menos aún sanciones en casos de incumplimiento, lo que llevó a considerar que este derecho no está plenamente afianzado. De este modo, se requiere trabajar en una tipificación más detallada y puntual a nivel jurídico, para que los operadores de justicia y autoridades administrativas laborales garanticen la tutela de este derecho de forma más beneficiosa para los trabajadores.

Palabras claves: Derecho, Digitalización, Salud, Trabajador.

ABSTRACT

This research analyzed the impact that digital disconnection has as a means of protecting workers' right to rest. It was considered that technological advances in labor matters have directly influenced the sending of communications outside of working hours. From various theoretical, normative, and empirical perspectives, the impact on rest has been substantiated, as well as on other fundamental legal rights such as health, free time and leisure or recreation, as well as personal and family intimacy and privacy. The development of this research work also conducted a comparative diagnosis between the Ecuadorian legal system and that of other countries, in order to recognize similarities and differences regarding the protection of this fundamental right of the working class in Ecuador. This study had a qualitative approach at a descriptive level and documentary analysis. The results obtained have pointed out, both from dogmatic, normative, and empirical perspectives through interviews conducted with constitutional law professionals with a labor focus and teleworkers, that digital disconnection has normative insufficiency, without specific provisions for its application, much less sanctions in cases of non-compliance, which led to considering that this right is not fully established. Thus, it is necessary to work on a more detailed and specific typification at the legal level, so that justice operators and labor administrative authorities guarantee the protection of this right in a more beneficial way for workers.

Keywords: Law, Digitalization, Health, Worker.

ÍNDICE GENERAL

TABLA DE CONTENIDO	
CERTIFICADO DE SIMILITUD.....	v
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES	vi
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
DEDICATORIA.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
ÍNDICE GENERAL	xii
ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN	xiv
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	6
ENFOQUE DE LA PROPUESTA	6
1.1 Tema:	6
1.2 Planteamiento del Problema:.....	6
1.3 Formulación del Problema:	9
1.4 Objetivo General	9
1.5 Objetivos Específicos	9
1.6 Idea a Defender	10
1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad.....	10
CAPÍTULO II	11
MARCO REFERENCIAL	11
2.1 Los aspectos sociales del derecho a la desconexión digital de los trabajadores ..	11
2.2. Tabla informativa.....	14
2.3 Diagrama de Ishikawa	16
2.4.1. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) y el aumento de las obligaciones laborales de los trabajadores	19
2.4.2 El derecho al descanso del trabajador	21
2.4.3 El derecho a la desconexión digital de los trabajadores	23
2.4.4 El derecho a la privacidad y la intimidad de los trabajadores	25
2.5 Marco legal.....	28

2.5.1 Constitución de la República del Ecuador	28
2.5.2 Código del Trabajo	31
2.5.3 Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-281	33
2.5.4 Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237 que establece las Directrices que regulan el teletrabajo y desconexión laboral	34
2.6 Perspectiva Comparada	35
2.6.1 El derecho a la desconexión digital en Perú	35
2.6.2 El derecho a la desconexión digital en Colombia	37
2.6.3 El derecho a la desconexión digital en España	38
CAPÍTULO III	41
MARCO METODOLÓGICO	41
3.1 Enfoque a utilizar.....	41
3.2 Alcance.....	41
3.3 Técnicas e instrumentos.....	42
3.4 Población y muestra	44
3.4.1 Tipos de muestra en la investigación cualitativa	45
CAPÍTULO IV	46
INFORME DE INVESTIGACIÓN	46
4.1 Presentación y análisis de resultados	47
4.1.1 Entrevista a jueza laboral	47
4.1.2 Análisis de resultados de entrevista a jueza laboral.....	50
4.1.3 Entrevistas a abogados en libre ejercicio especializados en derecho constitucional con enfoque laboral.....	52
4.1.4 Análisis de resultados de entrevistas a abogados en libre ejercicio especializados en derecho constitucional con enfoque laboral.....	62
4.1.5 Entrevista a teletrabajadores	64
4.1.6 Análisis de resultados de entrevistas a teletrabajadores	70
4.2 Elaboración de informe de investigación.....	72
INFORME ACADÉMICO DE DIAGNÓSTICO PROFESIONAL DE LA APLICACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.....	72
4.2.1 Antecedentes	72
4.2.2 Delimitación y planteamiento del problema	73
4.2.3 Objetivo general del informe.....	75
4.2.4 Objetivos específicos.....	75
4.2.5 Justificación	75

4.2.6 Beneficios en la aplicación del derecho a la desconexión digital	77
4.2.7 Obstáculos o desafíos en la aplicación del derecho a la desconexión digital	78
4.2.8 Resultados del informe.....	79
4.2.9 Conclusiones del informe.....	82
4.2.10 Recomendaciones del informe.....	84
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90

ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1 Diagrama de Ishikawa.....	17
---	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Fuentes sociales	14
Tabla 2 Entrevista a Jueza Laboral Abg. Isabel Jorgge	47
Tabla 3 Entrevista a Abogado en Libre Ejercicio Kleber Alvarado.....	52
Tabla 4 Entrevista a Abogado en Libre Ejercicio Daniel Mosquera.....	56
Tabla 5 Entrevista a Abogado en Libre Ejercicio Jorge Baldeón	60
Tabla 6 Entrevista a Teletrabajador Abg. Jonathan Intriago.....	64
Tabla 7 Entrevista a Teletrabajador Sedolfo Carrasquero	66
Tabla 8 Entrevista a Teletrabajador Abg. Manuel Luna	69
Tabla 9 Resultados del informe académico	80

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de esta investigación plantea un estudio crítico a nivel jurídico respecto del contenido normativo y aplicación de la desconexión digital considerando su calidad de garantía al derecho al descanso de los trabajadores en la ciudad de Guayaquil. Este tema es importante para su análisis debido a que los trabajadores enfrentan el desafío de cumplir con las demandas de un mercado laboral cada vez más competitivo y exigente, de manera que exista una mayor cantidad de tareas y responsabilidades que deben ser satisfechas acorde al rol o tipo de trabajo que se lleva a cabo dentro empresas privadas o entidades públicas.

En consecuencia, estos desafíos demandan de mayor tiempo que deba ser dedicado por los trabajadores, de manera que las empresas pueden generar actividades y entablar comunicaciones que se establezcan fuera del límite del horario o jornada laboral. Este suceso representa un motivo por el cual se requiere de una garantía que asegure que no se invada ese espacio y ese tiempo que cada trabajador requiere para su descanso, el cual representa un valor jurídico de carácter fundamental.

Entonces, debe tomarse en cuenta que la desconexión digital se muestra como una herramienta que permita que a cada trabajador se le reconozca y se le respete su tiempo de descanso. No obstante, para comprender cómo funciona este derecho, su alcance y eficacia dentro de la legislación ecuatoriana y concretamente en ciudades grandes como Guayaquil, se debe revisar su contenido y sustento, tanto en lo dogmático como en lo normativo.

Concretamente, este estudio se enfoca en la ciudad de Guayaquil, al ser una de las ciudades con mayor dinámica económica en el país, por lo que se muestra como un referente para el ordenamiento jurídico nacional respecto de la regulación del tiempo y las tareas concernientes a las actividades laborales, las que requieren de la desconexión digital para que los trabajadores cuenten con un tiempo de descanso que les sea debidamente respetado. En este contexto, esta investigación no solo que plantea un repaso o revisión de aspectos dogmáticos según lo descrito por la teoría y en el análisis a nivel normativo, sino que requiere también de un complemento empírico donde se conozca la forma de cómo en la práctica se vea

tutelada la desconexión digital, identificándose la posibilidad de que esta tutela sea reforzada con el fin de garantizar su ejercicio de manera efectiva.

Precisamente, este último punto donde se evalúa la forma en que este derecho es materializado, le corresponde verse respaldado por la recolección de evidencia empírica que, en conjunción con la evidencia teórica, contribuya a un diagnóstico y análisis prolijo acerca del aporte de la desconexión digital de los trabajadores. De este modo, se contaría con la información suficiente y adecuada que oriente a describir su realidad actual como instrumento destinado a garantizar el derecho al descanso de los trabajadores. Este hecho conlleva la manifestación de una realidad donde se visibiliza su forma de aplicación, importancia, así como los resultados o impacto vinculados al fin que persigue este instrumento de tutela en beneficio de la clase trabajadora.

En efecto, la presente labor investigativa es importante, considerándose que no se puede desconocer el impacto que tiene la evolución tecnológica por medio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs). A través de ellas se logra mantener mayor comunicación con los trabajadores, al igual que la delegación de tareas, lo que abre la posibilidad de que estos sean contactados o requeridos fuera de la jornada y lugar de trabajo. Ante esta situación, se precisa de un límite que evite que se produzca esta invasión al tiempo y espacio personal de los trabajadores, de modo que es imprescindible que se aplique un mecanismo legal que proteja el tiempo y el espacio de descanso. En tal virtud, la desconexión digital es una respuesta frente a esta situación problemática donde se vulnera el tiempo de descanso de los trabajadores.

Esta respuesta demanda un análisis jurídico detallado donde se debe conocer sus antecedentes, elementos, propósito y alcance, siendo que su incorporación dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano no nace de manera aislada. Al contrario, obedece a todo un trasfondo que corresponde ser conocido para evaluar y comprender su origen, práctica y resultados acorde a la consigna que la define como un derecho laboral. Es decir, se plantea una evaluación del problema de forma integral donde lo teórico y lo empírico convergen para dimensionar el impacto, utilidad, beneficio y aspectos a corregir o mejorar con miras a ser una auténtica garantía del derecho al descanso de los trabajadores.

Dicho lo anterior, para satisfacer el cometido de este trabajo investigativo, es necesario detallar o puntualizar el contenido de cada uno de los capítulos que lo integran. En efecto, el primer capítulo establece las bases de este estudio, puesto que delimita el antecedente y el problema relacionado con el objeto caracterizado por la desconexión digital. Se delimita la orientación, propósito y sustento de una investigación que desde lo académico busca profundizar en cómo este derecho es primordial para que el descanso se vea garantizado de forma plena y eficaz como un derecho que no solo es de contexto laboral, sino que tiene un nivel o carácter constitucional.

El segundo capítulo, por su parte, comprende el marco referencial donde se abordan diversas teorías, estudios, criterios y aportes académicos acerca del derecho a la desconexión digital, así como de los elementos que lo motivan y lo integran. Igualmente, están comprendidos los derechos que buscan ser tutelados a partir de este mecanismo garantista a la luz del derecho laboral y con una perspectiva de carácter constitucional. Este marco referencial está elaborado a partir de diferentes teorías abordadas en investigaciones jurídicas previas, al igual que por las perspectivas de carácter social que son detalladas en dicho capítulo.

Adicionalmente, el segundo capítulo también ofrece un estudio a nivel de normativa ecuatoriana y comparada de ordenamientos jurídicos de otros países, de modo que se reconozca el contenido, desarrollo y posibles similitudes y diferencias sobre la determinación, práctica y tutela del derecho a la desconexión digital y su relación con la garantía del derecho al descanso de los trabajadores. De esta manera, los aspectos teóricos, sociales y normativos permiten contar con una variedad y profundidad de elementos de análisis para comprender el rol que desempeña la desconexión digital desde la perspectiva del derecho laboral, sin obviar su vínculo con la tutela de los derechos de carácter fundamental.

El tercer capítulo muestra el marco metodológico donde se delimita el enfoque, el tipo de investigación y la determinación de la población y la muestra que permitirán la obtención de datos e información empírica. Por consiguiente, se establecen las técnicas y procedimientos que demuestren a partir de su sustento práctico el impacto que tiene la desconexión digital para los trabajadores, y cómo su aplicación eficaz

permitiría que estos cuenten con las debidas garantías para hacer efectivo el goce de su derecho al descanso.

En lo concerniente al cuarto capítulo, este consiste en el desarrollo del informe de la investigación. Este capítulo presenta como contenido fundamental la recolección de información empírica basada en la práctica de entrevistas a profesionales del derecho laboral que brinden su aporte y criterio respecto de la desconexión digital como herramienta que garantice el derecho al descanso de los trabajadores. Del mismo modo, se efectuarán preguntas a trabajadores como parte de la Población Económicamente Activa (PEA) con el fin de contar con su percepción acerca de cómo se ve implementada la desconexión digital como parte de la tutela de sus derechos, o por el contrario, identificar si existen carencias o falencias en relación con su ejercicio.

A través de esta información se puede, desde una perspectiva práctica, contar con un criterio de expertos que acerque a una interpretación y valoración más acertada del propósito y resultados de la desconexión digital dentro de la realidad jurídica de la ciudad de Guayaquil, así como de posibles aspectos que requieran ser fortalecidos en la tutela de este derecho. Precisamente, estos criterios y fundamentos son detallados y justificados con mayor profundidad en el desarrollo de este capítulo.

Por otra parte, dentro del cuarto capítulo cabe acotar que se recopila la información de estas entrevistas, de manera que dicho aporte oriente a la elaboración de un informe académico que diagnostique los aspectos sobresalientes y los aspectos que deban fortalecerse para optimizar la tutela del derecho a la desconexión digital en beneficio de los trabajadores. De este modo, esta investigación estaría cumpliendo con un aporte tanto teórico como práctico en relación con el estudio y diagnóstico sobre su rol, impacto y resultados que produce en la vida en general y dentro de la relación laboral de los trabajadores en sus respectivos empleos.

Finalmente, las conclusiones y las recomendaciones cierran la presente investigación considerando que las primeras destacan los principales hallazgos y resultados producto de la labor investigativa. En tanto que, las últimas plantean aspectos o situaciones vinculadas a un análisis más adecuado de la problemática de estudio, además de ofrecer alternativas o sugerencias para el desarrollo de nuevas y

futuras investigaciones en lo relacionado con el derecho a la desconexión digital dentro del ámbito laboral.

CAPÍTULO I

ENFOQUE DE LA PROPUESTA

1.1 Tema:

Análisis de la desconexión digital como instrumento para la tutela efectiva del derecho al descanso de los trabajadores en Guayaquil 2024.

1.2 Planteamiento del Problema:

El surgimiento de la pandemia por COVID-19, cuyos casos se manifestaron originariamente en Wuhan, China en diciembre de 2019; y que llevaron a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a declarar la emergencia sanitaria por la pandemia por coronavirus que provoca dicha enfermedad, dieron lugar a la constitución de un fuerte e imprevisible impacto para todas las relaciones productivas a nivel global. Por lo tanto, durante el tiempo que duró la declaratoria de esta pandemia por la suscrita entidad de la salud, desde el 11 de marzo de 2020 hasta la consideración de cese de su amenaza el 5 de mayo de 2023, en consecuencia, motivó el diseño de planes y de estrategias para evitar el colapso de la economía.

Entre estas medidas, las naciones alrededor del mundo se vieron obligadas a buscar alternativas para no paralizar la producción a causa de la ausencia física de los trabajadores en distintas ramas de la empresa o industria. Por lo tanto, se suponía que su ausencia física representaría el descenso de las actividades productivas que desencadenaría en pérdidas económicas, así como en el aumento de desempleo resultante de este contexto de emergencia. Entre estas alternativas se optó por llevar a cabo el teletrabajo como una modalidad que permitiera la continuidad de las operaciones y de las relaciones laborales para sostener la producción, la economía y el empleo en tanto se disponga de los fundamentos técnicos y jurídicos para implementarla y mantenerla.

Esta medida se manifestó de manera casi inmediata a la crisis sanitaria provocada por la pandemia, lo que llevó a que los distintos países en el orbe mundial establecieran el teletrabajo como herramienta para continuar con las actividades laborales, hecho que también aconteció dentro de la sociedad ecuatoriana. Con este

antecedente, corresponde precisar que una vez dispuesta la modalidad del teletrabajo en el país, era necesario contar con una regulación jurídica de manera que esta actividad se llevara a cabo de forma racional y sin dar cabida a que a través de ella se vulneraran derechos de los trabajadores.

Concretamente, entre los diversos aspectos que correspondían ser regulados, no solo se debía contemplar y normar los tipos de trabajos a realizar, las formas y condiciones de efectuarlos, sino los tiempos u horarios en que los trabajadores debían descansar, así como también disponer de la realización de otras actividades familiares y personales. De este modo, emergió un concepto, que a la vez supuso un mecanismo y un derecho para los trabajadores, cuya vigencia no solo ha abarcado los tiempos de pandemia, sino también los tiempos vigentes a la postpandemia, tal es el caso del derecho a la desconexión digital.

El derecho a la desconexión digital vería la luz dentro de la realidad jurídica ecuatoriana dentro del artículo 5 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-181 suscrito por el Ministerio del Trabajo el 14 de septiembre de 2020 (Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-181, 2021). En este artículo se precisaba que los trabajadores requieren de un tiempo de descanso de sus obligaciones laborales acorde con ciertos términos y condiciones cuya explicación se realiza en el marco teórico de esta investigación. No obstante, este acuerdo y este derecho tienen una importancia significativa, dado que ninguna modalidad de trabajo puede desconocer o menoscabar el derecho al descanso en su calidad de derecho fundamental que tiene todo trabajador.

Al reconocerse la necesidad y el consecuente derecho a la desconexión laboral del cual precisaban los trabajadores, más que todo en el contexto de los tiempos de pandemia y hasta la actualidad, resultaba imperativo que este derecho contara con un instrumento de carácter normativo que dispusiera su regulación, de manera que contara con un mecanismo de tutela efectiva en beneficio de los trabajadores. Por tal motivo, para cumplir con este cometido, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237 con el fin de que este derecho a la desconexión laboral cuente con un reconocimiento y desarrollo formal y material de carácter efectivo, más que todo para una debida satisfacción del derecho al descanso (Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237, 2022).

A partir de estos instrumentos normativos con carácter obligatorio y vinculante resulta de suma importancia comprender lo que representa el derecho a la desconexión digital, dado que no solo debe ser reconocido como un derecho en beneficio de los trabajadores, sino que se requiere profundizar en su contenido, finalidad, formas de aplicación y alcance, de modo que sus prerrogativas y disposiciones representen una tutela efectiva de los derechos contenidos en el precitado Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237.

De acuerdo con los eventos antes manifestados y relacionados con la implementación y regulación de la desconexión digital, corresponde analizar cuál es su verdadero aporte a la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores ecuatorianos. De tal manera que es importante que dentro de esta investigación se proceda no solo a describir doctrinal y normativamente su contenido, sino que es importante incorporar evidencia empírica que demuestre los beneficios que puede aportar este derecho en beneficio de los trabajadores, además de los retos o desafíos que se presenten para su cumplimiento cabal.

Dicho lo anterior, esta investigación es propuesta a nivel de Guayaquil, concretamente abordando la realidad jurídica del objeto de estudio de la desconexión digital a esta ciudad y en el período correspondiente del año 2024 debido a que se trata de uno de los principales cantones del país. Su importancia resalta especialmente al ser el principal puerto marítimo en calidad de ruta comercial del Ecuador, lo que evidencia una relación de dinámicas laborales y productivas que demandan el empleo de una fuerza laboral significativa.

Ante dicho empleo de fuerza laboral es importante reconocer y analizar que los trabajadores de grandes ciudades como Guayaquil responden a una alta demanda y exigencia en términos de fuerza laboral, por lo que es de suma importancia reconocer que estos continuamente están involucrados en atender aspectos relacionados con las operaciones y desarrollo de tareas propias de su trabajo. Este hecho, podría suponer un condicionamiento a su derecho al descanso considerando que deban atender mensajes, llamadas, correspondencias, e incluso reuniones virtuales que

afectarían o disminuirían su tiempo y calidad de descanso debido a que no ejercerían plenamente su derecho a la desconexión digital.

La situación descrita justifica el desarrollo de esta investigación, dado que cabe revisar, explorar e indagar acerca del verdadero contenido e impacto de la desconexión digital en empleados o trabajadores de una ciudad grande e importante como Guayaquil. De este modo, se espera contribuir con un análisis y un diagnóstico que permita comprender el objetivo de esta estrategia impulsada con el fin de garantizar que los trabajadores cuenten con un tiempo y espacio propios destinados al descanso, así como a otras actividades personales y familiares. De esta manera, la carga laboral y su incorporación a los medios tecnológicos no terminan por menoscabar o anular el ejercicio de este derecho.

Igualmente, este análisis también comprende la valoración de criterios y la forma de aplicación normativa de la desconexión laboral, al igual que de algunos aspectos a considerarse dentro de su desarrollo material. Por lo tanto, se puede fortalecer la satisfacción de este derecho fundamental que tienen los trabajadores de acuerdo con la realidad de la ciudad de Guayaquil según la experiencia del último año 2024.

1.3 Formulación del Problema:

¿La desconexión digital funciona como un instrumento jurídico eficaz para la tutela del derecho al descanso de los trabajadores en la ciudad de Guayaquil durante el año 2024?

1.4 Objetivo General

Analizar si la desconexión digital garantiza de forma eficaz el derecho al descanso de los trabajadores en la ciudad de Guayaquil.

1.5 Objetivos Específicos

1. Identificar doctrinal y comparativamente la desconexión digital y su vínculo con el derecho al descanso.

2. Examinar el marco normativo nacional e internacional que regula el derecho a la desconexión digital en el contexto laboral.

3. Evaluar la opinión de profesionales del derecho laboral y trabajadores sobre la aplicación de la desconexión digital y las prácticas laborales que la favorezcan o vulneren en el entorno de la ciudad de Guayaquil.

4. Elaborar un informe académico-profesional sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

1.6 Idea a Defender

La desconexión digital permitirá que los trabajadores cuenten con mayor tiempo y mejores posibilidades de ejercer de forma eficaz su derecho al descanso derivado del desarrollo de sus actividades laborales en la ciudad de Guayaquil.

1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad.

Línea de investigación institucional: Sociedad Civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

Línea de investigación de la facultad: Derecho con aplicabilidad en el campo digital, los derechos humanos y la solución de conflictos.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Los aspectos sociales del derecho a la desconexión digital de los trabajadores

La desconexión digital de los trabajadores representa un derecho fundamental, cuya connotación no solo obedece a aspectos de carácter jurídico, sino que también es el resultado de una perspectiva y conjetura social considerando su relación con el derecho a descanso, lo que le atribuye ese carácter fundamental. En efecto, ha adquirido relevancia debido a que la ciudadanía adquiere cada vez mayor consciencia del derecho donde cada trabajador debe contar con un límite de tiempo y espacio para atender asuntos relacionados con su trabajo, de manera que no se irrumpa su tiempo libre y su privacidad.

Según lo establecido en las líneas precedentes, en el portal noticioso INEAF Business School se reconoce por ejemplo en realidades jurídicas como la española que el derecho al descanso es primordial para los trabajadores, razón por la cual con fecha de 4 de febrero de 2025 el Gobierno de España ha presentado un anteproyecto de ley para reducir la jornada laboral en 37.5 horas (Ávila, 2025). Sin embargo, esta iniciativa entre sus puntos más relevantes hace hincapié en el derecho a la desconexión digital como una prerrogativa que nace del Reglamento de Protección de Datos Personales. Este anteproyecto destaca primordialmente que el derecho a la desconexión digital sea considerado como un derecho irrenunciable.

En la publicación del Diario Digital La Razón, de acuerdo con la importancia y desarrollo del derecho a la desconexión digital en España, se enfatiza que la reducción de la jornada laboral a 37.5 horas no implica disminución salarial, de la misma manera en que se existe en el carácter irrenunciable de este derecho (Rodríguez, 2025). En términos más descriptivos, se precisó el derecho que tiene el empleado de no ser localizable y de no recibir llamadas o mensajes de la empresa, lo cual no puede ser objeto de represalias o de sanciones del empleador al trabajador, de modo que se establezca una protección respecto de la videovigilancia y geolocalización.

Por su parte, el portal Swi swissinfo.ch destacó que en Ecuador la Asamblea Nacional aprobó el 08 de febrero de 2024 un paquete de reformas a la Ley Orgánica para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las modalidades de trabajo, lo que comprende el derecho a la desconexión digital fuera de los horarios correspondientes al desarrollo de actividades laborales (Swi swissinfo.ch , 2024). Este derecho fue aprobado justamente con el propósito de reconocer y respetar el tiempo libre de los trabajadores, dado que desconocer ese tiempo en favor de los trabajadores podría configurar el acoso laboral.

De parte del espacio noticioso del portal Primicias abordó la noticia de la desconexión digital en Ecuador de forma más descriptiva a partir de su desarrollo en la Ley Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo. Precisamente, esa descripción es puntual al calificar a la desconexión digital como un derecho que permite que el trabajador no deba estar pendiente de su correo o teléfono celular después de horas laborales, dado que implicaría invadir su tiempo de descanso, vacaciones, privacidad y tiempo personal (Redacción Primicias , 2024). Igualmente, se reafirma que, al soslayarse el cumplimiento de este derecho, este acto supone la configuración de violencia o acoso laboral.

La página peruana de noticias CincoDías indicó que la desconexión digital en España cuenta con una regulación en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, de manera que se proteja de forma primordial los derechos al descanso y la salud del trabajador, lo cual es posible en la medida que este se pueda desconectar de sus obligaciones laborales, resguardando también su intimidad y que pueda disponer de un tiempo efectivo de descanso (Trujillo, 2024). Esta nota periodística es una referencia de la necesidad que existe dentro del Perú de reforzar la tutela de los derechos de los trabajadores frente a los avances de las tecnologías laborales, motivo por lo cual refiere la protección normativa existente en España. También se resalta que este derecho puede verse asegurado en la medida en que el empleador solicite al trabajador la entrega de las herramientas de trabajo como el celular y el ordenador en tiempo de sus vacaciones.

Como se puede apreciar, el derecho a la desconexión digital ha adquirido notoriedad y relevancia hasta el punto de que se ha promovido y ejecutado su

aplicación en distintos sistemas jurídicos. Este hecho es resultado de la realidad cada vez más evidente de que los sistemas tecnológicos si bien ayudan a establecer mejores condiciones de comunicación; y que estas son trasladadas al ámbito laboral, no es menos cierto que se precisa de una regulación y de un límite para prevenir conductas invasivas a la privacidad y al tiempo de descanso de los trabajadores. En este sentido, el derecho a la desconexión digital obedece a este contexto, de modo que su implementación cuente con una regulación normativa definida y específica, tal como se evidenció en los casos antes señalados.

Cabe resaltar que este derecho ocupa un sustento social de suma importancia, siendo recogido por medio de diferentes medios noticiosos, lo cual reviste de ese trasfondo sociológico que debe tener todo objeto de investigación. Por consiguiente, la desconexión digital es difundida en términos informativos por su importancia en el ámbito del derecho laboral, dado que su adecuada aplicación permitirá que los trabajadores gocen de ese respeto a su tiempo personal, considerando que en otros escenarios y circunstancias era invadido por requerimientos laborales fuera del tiempo previsto en la jornada. Por tal razón, es importante su difusión no solo dentro de la arista jurídica, sino en la arista social para que pueda ser conocida y comprendida de forma cabal por la ciudadanía.

Precisamente, se destaca que la expansión de este derecho se ha instaurado en diversos entornos jurídicos, siendo que cada vez resulta más evidente que el espacio y el tiempo personal de los trabajadores eran menoscabados por el control de ese tiempo libre. Este suceso se producía para obligarlos a hacerse cargo de actividades laborales que no corresponden en ese momento.

Las sociedades y el ámbito jurídico y empresarial se ven involucrados en mayores responsabilidades en términos de tutela de los derechos de los trabajadores, debido a que el descanso ha adquirido una dimensión más significativa en la medida en que existen otros derechos que están relacionados con el descanso como base de la desconexión digital. El rol predominante de la privacidad, el tiempo libre y la salud se muestra como elementos vinculantes en la aplicación de la desconexión digital, dado que ellos no podrían ser adecuadamente tutelados o satisfechos sin una herramienta que respalde la forma en que habrán de verse cumplidos dentro del sistema jurídico ecuatoriano.

Por consiguiente, se muestra una sistematización de algunos acontecimientos sociales que están vinculados con la situación anteriormente descritos, los que se pueden observar a través del contenido elaborado a continuación:

2.2. Tabla informativa

Tabla 1 Fuentes sociales

Caso	Fecha y lugar	Autor y fuente	Sinopsis	Argumento jurídico
Nota periodística a Portal INEAF Business School	España, 2025	Sara Ávila https://www.ineaf.es/tribuna/derecho-a-la-desconexion-digital/	Anteproyecto de ley del Gobierno de España para reducir jornada laboral y fortalecer el derecho a la desconexión digital.	El derecho a la desconexión digital se considera como un derecho irrenunciable .
Nota periodística a La Razón	España, 2025	Trinidad Rodríguez https://www.larazon.es/economia/desconexion-digital-nuevo-derecho-laboral-que-llega-junto-reduccion-jornada-laboral_20250131679c8b4fe95c06000181f703.html	Esta reforma permite que el trabajador después del horario de trabajo esté no disponible.	El derecho a la desconexión digital protege de la videovigilancia y la geolocalización.
Nota periodística a	Ecuador, 2024	Swissinfo.ch https://www.swissinfo.ch/spa/parlamento-de-ecuador-aprueba-reformas-contra-acoso-laboral-y-para-la-	Aprobación de reformas a la Ley Orgánica para la	De no garantizarse el derecho a la desconexión

Swi swissinfo. ch		desconexi%C3%B3n- digital/77180047	Erradicación digital, se de la configuraría Violencia y un acoso Acoso en laboral. todas las Modalidades de Trabajo que garantizan el derecho a la desconexión digital.
Nota periodística a primicias	Ecuador, 2024	Redacción Primicias https://www.primicias.ec/noticias/politica/acoso-laboral-asamblea-daniel-noboa/	Se aprueba De la desconocer la desconexión laboral como desconexión una figura digital se que reconoce manifiesta el derecho al violencia o descanso, acoso tiempo libre y laboral. privacidad del trabajador.
Nota periodística a CincoDías	Perú, 2024	Francisco Trujillo https://cincodias.elpais.com/legal/2024-07-02/el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-el-ambito-laboral-un-apunte-al-calor-de-un-caso-sucedido-en-peru.html	El artículo 88 Se garantiza de la Ley el derecho al Orgánica de descanso y Protección a la de Datos privacidad Personales del protege la trabajador, intimidad y el mismo salud del que se trabajador, relaciona permitiéndole con la tutela desconectar del derecho de sus a la salud. obligaciones

*laborales y
disfrutar de
su tiempo de
descanso.*

Elaborado por: Gelo y Loor (2025)

Esta tabla agrupa las distintas fuentes sociales y sus argumentos que definen el derecho a la desconexión digital como una de las herramientas más actualizadas para la prevención de la invasión de la privacidad de los trabajadores, así como para justificar la negativa a la ejecución de tareas asignadas por empleadores o jefes fuera de su horario de trabajo. De tal manera que este tema de investigación no solo cuenta con una perspectiva jurídica, sino también con una de carácter social, lo que dimensiona la importancia del estudio como una problemática que debe ser abordada desde distintos enfoques para comprender su impacto. También se destaca que estas teorías sociales pueden describir elementos de solución al conocer de manera más precisa los derechos afectados.

2.3 Diagrama de Ishikawa

La elaboración de este diagrama tiene como propósito establecer las causas y los efectos de la desconexión digital, para lo que se precisa de identificar y detallar las razones por las cuales este derecho se muestra como uno de los más recientes mecanismos o herramientas de la tutela de los derechos a los trabajadores, más que todo en lo relacionado con el descanso, la privacidad y el tiempo libre. Este estudio evidentemente recoge una perspectiva amplia, pero que es fundamentada en la realidad de la ciudad de Guayaquil, considerando que a lo largo de esta investigación se analizan todos estos factores para comprender la magnitud y el alcance de la desconexión digital.

Efectivamente, estos elementos son analizados y descritos desde diversos argumentos de la doctrina y de las normas jurídicas dentro de una perspectiva de derecho comparado. De tal modo que se estima contar con la información suficiente que no solo defina, sino que caracterice y detalle la importancia de la desconexión digital como un derecho de valor fundamental que ha adquirido con mayor visibilidad, importancia, implementación y tutela a nivel de los sistemas jurídicos laborales, entre estos el ecuatoriano.

Por consiguiente, se efectúa una ilustración que contribuya a precisar, explicar y comprender de una manera más adecuada los acontecimientos y consecuencias relacionadas con la influencia que tiene la desconexión digital dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Se expone puntualmente esta problemática caracterizada por el consiguiente diagrama mostrado a continuación.

Ilustración 1 Diagrama de Ishikawa



Elaborado por: Gelo y Loor (2025)

De acuerdo con lo ilustrado anteriormente en el diagrama de Ishikawa, a causa de los avances tecnológicos y las telecomunicaciones se aprecia cómo estos se han integrado al ámbito laboral. De esta manera, se precisa que las relaciones laborales, al igual que toda relación producto de la interacción social, en consecuencia requieren de comunicaciones cada vez más eficientes y con más contenido. Al considerarse este argumento, la tecnología al desarrollar mayor cantidad de dispositivos electrónicos y en la medida en que se emplean para mantener una comunicación laboral, esta no solo que sirve para entablar contacto dentro de la empresa o en un entorno de trabajo afín, sino que este también se puede dirigir fuera para configurar el trabajo remoto o teletrabajo.

En dicho contexto, dicha actividad es factible de realizarse tanto dentro como fuera del espacio de trabajo, razón por la cual en el caso de que acontezca en un horario establecido no supone ninguna práctica abusiva en contra del trabajador. Sin

embargo, en el evento de que se lleve a cabo fuera del horario correspondiente, aun a pesar del argumento del desarrollo de actividades virtuales, este constituye una sobrecarga laboral. Por consiguiente, el desarrollo de operaciones comprende un trabajo que cumpla con requerimientos que estrictamente deban sujetarse a un horario, de no ser esa la situación, se estaría generando un trabajo digital cuya saturación debe resolverse por medio de la desconexión digital.

Al plantearse la desconexión digital como un derecho que tienen los trabajadores de que se reconozca y se respete su tiempo libre, de descanso, de privacidad, entre otros, es una forma de respuesta a la explotación laboral. En especial, esta se produce cuando un empleado es contactado fuera de horario laboral para atender menesteres propios de trabajo, los que deben contar con una planificación presencial o digital dentro de un tiempo específico.

Cabe acotar y aclarar que existen trabajos que son de naturaleza continua, motivo por el cual es complejo, ya sea dentro del ámbito público o privado, poder suspender una labor. Aunque, cabe mencionar que el planteamiento de la desconexión digital no es la suspensión de la actividad, sino que el trabajador tenga garantizado su tiempo de descanso, su tiempo libre.

En tal virtud, empleos privados como operaciones portuarias o de servicios públicos como la justicia penal o la salud, solo por citar algunos casos, no deben paralizarse. No obstante, debe comprenderse que deben existir turnos o sistema de rotación donde se cumpla con un horario determinado, y que todo requerimiento y control al trabajador sobre el cumplimiento de sus tareas fuera de este vulnera el derecho a la desconexión laboral y los demás derechos que se derivan de él.

Este hecho provoca que esta investigación se enfoque en la desconexión digital como una respuesta a la explotación, el acoso y la violencia laboral. Por tal motivo, si un trabajador tiene menos descanso, privacidad y tiempo libre, entre otros derechos relacionados con el tiempo que está fuera de su trabajo, la desconexión digital se muestra como una respuesta o solución que busca tutelarlos ante demandas o peticiones laborales fuera de tiempo y lugar.

2.4 Marco teórico

2.4.1. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) y el aumento de las obligaciones laborales de los trabajadores

Se parte del señalamiento de que las TICs han contribuido a la creación de más fuentes de trabajo, así como de las tareas, de modo que empleen esta herramienta para poderlas cumplir dentro de la entidad en la que prestan sus servicios (Mantecón, 2023). A decir de este criterio, la autora mencionada indicó que, como existe mayor cantidad de tareas que se puedan realizar por las TICs, entonces los trabajadores son asignados con mayor cantidad de actividades y responsabilidades.

De lo antes citado en las líneas que anteceden, el desarrollo de determinadas actividades laborales dependiendo del giro de la empresa o función de una entidad pública se ve reforzado por la incorporación de las herramientas tecnológicas para realizar una mayor cantidad de tareas de forma eficiente en el menor tiempo posible. Por lo tanto, los empleadores en ciertas circunstancias se inclinan a delegar tareas en una proporción mayor al contar con la posibilidad de realizar llamadas de trabajo, de enviar correos electrónicos, así como de aplicaciones o sistemas para realizar requerimientos de trabajo fuera de horario laboral (Villa, 2021). Incluso, se señala que estos deben ser atendidos con inmediatez, dado que las herramientas tecnológicas permiten y están diseñadas para una contestación inmediata, por lo que las llamadas, emails o *whatsapps* a deshoras deben ser atendidos. Desde esta perspectiva de los empleadores, el trabajo desarrollado por las herramientas tecnológicas conduce a una renovada versión de la explotación laboral.

En el ámbito empresarial, las TICs plantean una flexibilidad temporal, considerándose que las tareas, al disponer de más tiempo para ser delegadas, presentan un lado oscuro, el cual comprende la posibilidad de la injerencia empresarial en los tiempos de descanso (Fernández, 2020). Esta afirmación también agregó que este hecho conlleva que las órdenes de la empresa sean enviadas y recibidas de forma *online*, lo que a su vez estipula el mando de directriz fuera de la jornada pactada. En efecto, se produce una invasión a los tiempos o periodos de descanso, sean entre jornadas o semanas, inclusive cuando a los trabajadores les corresponde gozar de vacaciones.

Para ilustrar una forma de explotación laboral por medio de las TICs, en el desarrollo de la Inteligencia Artificial (IA) se requiere revisores y etiquetadores de contenido, por lo que por la vastedad cantidad de información que se posee en una amplísima y casi indeterminada red de búsquedas es necesario contar con un grupo de trabajo que esté continuamente alimentando a IA (García y Feldfeber, 2023). Se desprende entonces, que estos trabajadores están vigilados y controlados de forma permanente, con lo que no se pueden desconectar de esta obligación, por lo que la misma tecnología a la que sirven controla su tiempo y sus actividades. De tal evento, se configura una explotación laboral que establece una paradoja donde se sacrifica todo el tiempo de quien alimenta esta tecnología para ahorrar tiempo de quien no contribuye para dicho fin, con lo que se facilita su búsqueda de información.

Las TICs también han introducido un concepto conocido como *economía de las plataformas* en la cual existen bienes y servicios de consumo muy solicitados, habiendo una gran demanda que debe ser cubierta por un determinado número de personas dentro de un determinado tiempo y sector. Se señala como caso puntual al ejemplo de los encargados de los denominados *deliverys*, quienes se ven forzados a ser vigilados y geolocalizados sin que exista realmente libertad y autonomía del trabajador (López, 2020).

Las TICs innegablemente han contribuido a que los trabajadores puedan cumplir con sus actividades laborales de forma más eficiente. Esto ha permitido que se desarrollen más tareas en menos tiempo, lo que representa un aspecto positivo visto desde la productividad. Sin embargo, si se analiza el rol de las herramientas tecnológicas desde la perspectiva del trabajador, debe entenderse que en contraparte esta situación conlleva la delegación de más trabajo. Este hecho condiciona el ejercicio del descanso pleno por parte de los trabajadores al tener que cumplir con más tareas, debido al hecho de que existen mayores formas de mantener comunicaciones con ellos.

En tal sentido, el trabajo aumenta y el descanso disminuye, por lo que prácticamente la inmersión de las TICs produce este impacto que, como se ha indicado con anterioridad, desde la producción es visto positivamente, pero desde la concepción del derecho al descanso este puede verse interrumpido y limitado. Este hecho plantea la reflexión para los empleadores respecto de la limitación de los

dispositivos y herramientas electrónicas para mantener una comunicación con sus trabajadores, dado que, a pesar de que estos medios permiten esa comunicación, en la práctica se debe reconocer el límite de la jornada de trabajo y el espacio donde corresponde realizarse.

En efecto, trasladar el cumplimiento de las obligaciones laborales más allá de los tiempos establecidos del horario de trabajo solo porque la tecnología permite ampliar las comunicaciones no es un argumento válido frente a la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, concretamente en lo relacionado con el derecho al descanso. Este derecho, al tener un carácter fundamental, debe ser plenamente reconocido y garantizado por el Estado, por lo que al no imponerse un límite se encuentra implícita su vulneración, más que todo considerando la importancia del descanso para todo trabajador.

Como se ha indicado, en el caso de que no existan regulaciones o de haberlas, pero que no se apliquen debidamente en relación con la limitación de las comunicaciones por medios tecnológicos por parte de los empleadores hacia los trabajadores, se estará propiciando la violación de derechos de suma importancia para este grupo humano. Este suceso acontece, tal como se ha indicado sobre el derecho al descanso y a la preservación de la privacidad y la intimidad.

2.4.2 El derecho al descanso del trabajador

Todo trabajo tiene derecho al descanso, que es considerado como un medio para que el cuerpo recupere las fuerzas físicas al igual que las emocionales para continuar con el desarrollo de actividades productivas (Carrillo y Nápoles, 2022). Este concepto evidentemente refleja que el descanso tiene un carácter revitalizador, puesto que si el trabajador no llegara a tenerlo, no solo colapsaría su capacidad física y mental para el desarrollo de tareas, sino que también estaría en riesgo su salud. Por tal razón, ocupa un lugar importante entre los diferentes derechos económicos, sociales y culturales que corresponden a quienes ejercen el rol de trabajador.

Al haberse precisado lo que representa el descanso para el trabajador, tanto como una necesidad como un derecho, es conveniente revisar cómo este puede verse afectado por la coyuntura de la evolución tecnológica. Precisamente, los avances en materia tecnológica entrañan que al disponerse de mayores recursos para

cumplir las tareas que una empresa o entidad pública establezca para sus trabajadores, en consecuencia, estas tareas son asignadas en mayor volumen, por lo que de no completarse son remitidas fuera del ámbito laboral (Molina y Silva, 2024). Este acontecimiento supone una vulneración del tiempo libre que el trabajador debe disponer para descansar o desocuparse de sus responsabilidades laborales, lo que requiere, en vez de continuar una tarea en un tiempo y lugar que no le corresponde, coartando así su descanso.

Otro aspecto por destacar tiene que ver con el hecho de que el derecho al descanso de los trabajadores también tiene una tendencia reduccionista de la jornada laboral, por lo que se pueda conseguir que este descanso sea de mayor tiempo para la atención de las necesidades familiares, sociales, culturales y de ocio. Este acontecimiento está relacionado de manera directa con la productividad en el trabajo y sumado a que este hecho debe ser posible por la presencia y la incorporación de los avances tecnológicos al trabajo (Camós y Sierra, 2021).

Entre otros aportes o criterios encontrados dentro del estudio teórico relacionado con el derecho al descanso, se puede reconocer que se precisa de una atención especial su concesión al trabajador, dado que derivaría en consecuencias graves si no pudiera acceder plenamente a este, siendo que el trabajador se vería afectado en su salud, y la empresa como resultado de esta situación no tendría la misma productividad o rendimiento del trabajador (López, 2022).

Adicionalmente, sobre el descanso corresponde indicar que, más allá del tiempo libre, las necesidades recreacionales, entre otros derechos, un aspecto esencial es la protección de la salud del trabajador, inclusive considerando que las intromisiones en dicho periodo también afectan las relaciones de familia. Estos son los motivos por los cuales, en calidad de derechos humanos, se busca inspiración en su respectiva declaración con el fin de disponer de una tutela eficaz. El descanso como tal, se verifica en la adecuada limitación de los horarios laborales, garantizando el tiempo libre y las vacaciones pagadas (Bravo y Pozo, 2023).

Precisamente, al tratarse del descanso de los trabajadores, este derecho es considerado sumamente importante, puesto que, permite que consigan un alivio físico y mental de las exigencias que son establecidas dentro del desarrollo de las actividades propias de la empresa a la que prestan sus servicios. Es por esta razón,

que este derecho no solo es de carácter estrictamente laboral, sino que es de orden fundamental, que por su naturaleza guarda afinidad con el buen vivir y la calidad de vida de los trabajadores. Por lo tanto, se requiere un mecanismo a nivel jurídico que garantice su ejercicio a plenitud debido a su importancia.

También es necesario precisar que, como se ha afirmado previamente en esta investigación, al evolucionar la tecnología, a la par aumentan las exigencias para los trabajadores, motivo por el cual se deben fortalecer derechos y garantías en contra de la explotación laboral. Por consiguiente, el derecho al descanso ocupa un papel muy importante en esta tutela de derechos del trabajador, siendo que se trata de un bien jurídico que, como se ha sostenido, es de suma necesidad para revitalizar al trabajador. Además, tal como se ha indicado, debido a esta característica, el descanso debe ser un derecho de carácter intangible, así como los demás derechos de los trabajadores.

Este derecho, como tal no debe ser visto como un privilegio, sino como una necesidad fundamental que requiere la tutela especializada del Estado, cuyo reconocimiento también sea efectuado por todos los empresarios y los trabajadores no solo desde una perspectiva de existencia y de cumplimiento obligatorio solo porque así la ley lo dice, sino también por una condición de dignidad y respecto a la humanidad de los trabajadores. En este caso, en virtud de tales derechos se exige que el descanso de los trabajadores sea óptimo, de modo que cuenten con la reposición de sus energías físicas y mentales, además de ello, en lo relacionado con la recreación para poder superar las adversidades y la fatiga de los retos continuos del trabajo.

2.4.3 El derecho a la desconexión digital de los trabajadores

El derecho de desconexión digital de los trabajadores es el resultado de la evolución de las TICs, de manera que se considera el papel de la tecnología de manera que esta ha generado un nuevo *establishment* que se reconoce como sociedad de la información (Andrade, 2021). En este sentido, esta figura surge de forma emergente para reconocer los derechos laborales desde una nueva perspectiva, en la que la velocidad disruptiva de los cambios tecnológicos trae consigo una invasión al espacio personal de los trabajadores. Este suceso es posible

mediante el desarrollo de actividades de trabajo que ahora se delegan fuera de los espacios y tiempos de oficina.

Por otra parte, cabe indicar que, si uno de los problemas que específicamente están relacionados con el surgimiento, desarrollo y aplicación de la desconexión digital, este tiene que ver precisamente con el hecho de que las TICs pueden prevenir efectos no deseados sin tener que afectar a los derechos de los trabajadores (Cabrera y Pachano, 2023). Dicho de otra forma, lo que se intenta señalar es que las herramientas tecnológicas deben ser empleadas para simplificar el trabajo, no para que este les sea recargado a quienes deban ejecutar las labores de la empresa.

Al referirse propiamente a un concepto ligado al derecho a la desconexión digital, este se entiende como la facultad que asiste a la persona trabajadora para no responder o atender las comunicaciones de trabajo que reciba fuera de horario laboral. De ese modo, se le garantiza disponer de su tiempo libre, sea que esté relacionado con el descanso, o que se trate de otras actividades que formen parte de ese tiempo, o cuando se trate del gozo de vacaciones o licencias (Valverde et al., 2024). En este contexto, se agrega que el empleador no puede dar órdenes, disponer o solicitar que el trabajador asuma el desarrollo de actividades cuando se está fuera de la jornada de trabajo. Otro aspecto de suma importancia también es el relacionado con que el trabajador no puede ser sancionado por ejercer este derecho.

Igualmente, la doctrina ha destacado el deber que tiene el empresario relacionado con la protección de la salud de sus trabajadores, por lo que una forma de efectivizar este derecho es a través del descanso, debiéndose reconocer que la jornada de trabajo tiene un punto de culminación, punto a partir del cual se debe producir la desconexión tecnológica (Aguilera, 2019). Precisamente, se refuerza el argumento de la finalidad que conlleva al tratar de controlar los límites de la jornada laboral, con lo que se pretende garantizar un tiempo mínimo de descanso en beneficio del trabajador.

Se indica también, que el derecho a la desconexión digital es el resultado de esa falta de comprensión que en ocasiones se presenta en los empleadores cuando estos no son capaces de identificar y distinguir de los espacios privados y laborales (Pazmay y Moreta, 2023). También se indica que en algunos empleadores se manifiesta la confusión en la gestión del trabajo, sin que se delimite adecuadamente

sus tiempos y que estos sean claramente distinguibles de los tiempos de descanso. A este hecho se suma, cuando las labores son invasivas de la vida personal y familiar de los trabajadores.

Sobre la desconexión digital, esta es una respuesta al aumento de las cargas laborales, toda vez que los empleadores se sirven de las TICs para delegar o programar la ejecución de actividades laborales fuera de horas de trabajo y fuera del espacio físico pertinente. Evidentemente, este derecho en tiempos de la pandemia por COVID-19 cobró más fuerza considerando el aumento del teletrabajo, incluso del trabajo presencial, porque con el fin de la pandemia, la normalidad en el desarrollo de algunos trabajos se ha ido recuperando de forma paulatina.

Entonces, tanto un teletrabajador como un trabajador presencial tienen en común cumplir con órdenes, acatarlas y realizar las actividades que se les disponen, lo cual es innegable. Sin embargo, el cuestionamiento se levanta cuando estos requerimientos del trabajo son a cualquier hora fuera de los horarios de trabajo, desconociendo que el trabajador tiene el derecho a un tiempo de descanso, a un tiempo libre, y que también tiene una vida privada que debe ser respetada. En consecuencia, para prevenir y remediar estas comunicaciones invasivas al tiempo libre del trabajador y de los demás derechos que le respaldan, se ha establecido el derecho a la desconexión digital.

Un asunto por reconocer es cuán efectivamente está aplicada la desconexión digital, puesto que su ejercicio eficaz es fundamental para que los derechos de los trabajadores se vean debidamente tutelados en términos de protección de su descanso, tiempo libre, privacidad e intimidad. El Estado está en la obligación de garantizar este derecho, por lo que es conveniente identificar cómo las autoridades laborales velan por su cumplimiento, más que todo porque adquiere mayor imperatividad considerando que la sociedad marcha de acuerdo con los pasos que se generen a través de la tecnología.

2.4.4 El derecho a la privacidad y la intimidad de los trabajadores

La privacidad se caracteriza por el respeto por la autonomía personal, así como por la intimidad y la seguridad de los individuos, de forma que estos se hallen protegidos contra aquellas intromisiones y conductas invasivas de su espacio privado (Parrales et al., 2024). En efecto, adquiere una dimensión y una connotación especial

considerando la importancia de la privacidad digital como un componente crucial de los derechos fundamentales en los tiempos modernos donde existe el predominio de la tecnología.

Otro aspecto que debe destacarse es que la intimidad de los trabajadores es uno de los elementos que se buscan con la protección del derecho a la desconexión digital (Alvarado y Solórzano, 2024). Entonces, se señala que la intimidad es un valor fundamental, puesto que establece que la persona cuente con una protección especial al deberse de un bien jurídico indispensable como parte de la seguridad, desarrollo y plenitud de la persona dentro de una esfera reservada para sí misma.

Se destaca que relación existente entre la privacidad y la intimidad, de acuerdo con la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia N° 2064-14-EP/21 que indica que la privacidad guarda relación con la intimidad, de modo que la afectación de este derecho depende de lo que comprenda la información que para sí mismo a una persona le represente malestar o temor que se reconozca sobre ella (Sentencia N° 2064-14-EP/21, 2021). En este sentido, aplicado a la desconexión digital, sería una molestia para los trabajadores tener que reportar sus actividades o ubicación fuera de horarios laborales. Esta situación se comprende al producirse el irrespeto a su privacidad en cuanto a ese momento de libertad, pero también se afecta la intimidad al tener que ceder a compartir el espacio donde se encuentra, para así justificarse que deba continuar con una labor en un momento que no es oportuno.

Cabe subrayar la dimensión que tiene una arista de mayor profundidad como el derecho a la intimidad, más que todo al indicarse en cuanto al goce que este implica, donde se destaca el disfrute de la vida privada, como un derecho propio y que comprende o abarca el ámbito familiar, de modo que adquiere una importancia constitucional por su contenido y relación con la tutela de derechos individuales (Rocha, 2023).

Tampoco se puede soslayar que con el desarrollo y evolución de la Inteligencia Artificial (IA), a pesar de que esta realice tareas por los seres humanos, no se descarta que sea empleada para designar tareas y llevar control sobre el personal de una empresa (Mendoza, 2021). Específicamente debe reconocerse que como parte de los insumos de la IA se encuentran los datos personales. En el caso de los trabajadores, al poseerse esta información que les permita contactar, localizar y delegar tareas, se

invade esa esfera de privacidad e intimidad donde no es procedente delegar o impartir tareas. Por consiguiente, se superan los límites de los tiempos y ámbitos de comunicación del empleador con sus empleados o equipo de trabajo.

La privacidad es un derecho propio de todo trabajador, dado que, por ningún motivo, los temas y los momentos de actividades relacionados con el trabajo deben mezclarse o generar intromisiones en su vida personal, siendo que se trata de dos espacios y circunstancias completamente distintas. Es por esta razón que la desconexión digital ha sido incorporada dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. La finalidad implícita consiste en impedir que un trabajador sea contactado por su empleador o por alguna otra persona relacionada con su trabajo, de forma que se le ordene el cumplimiento de alguna actividad fuera de su lugar de empleo, además de que sea en un tiempo que es íntegramente para el descanso del trabajador u otras actividades personales.

En este mismo contexto, se retoma lo concerniente con la evolución tecnológica, debido a que el auge de las TICs y de la IA ejerce mayores controles sobre el trabajador, con lo que el tiempo libre y muy especialmente su privacidad y la intimidad se ven menoscabados por la imposición de tareas relativas a su lugar de trabajo. Por tal razón, esta investigación intenta reforzar la línea que separa la vida del trabajo de la vida personal del trabajador, más que todo al ser dos ambientes y momentos completamente distintos donde cada uno requiere de su espacio, de manera que no se pretendan llevar de forma simultánea.

En este ámbito de la privacidad y la intimidad, el trabajador requiere de protección, que en este caso se la debe prestar la desconexión digital, toda vez que las conductas invasivas de las comunicaciones y disposición de tareas fuera de horario laboral terminan por inmiscuirse en ese espacio que el trabajador exclusivamente tiene destinado para descansar, al igual que para la realización de tareas propias y pasar un tiempo en familia. Por consiguiente, se considera que el derecho a la desconexión digital también es una forma de proteger la esfera familiar que por su naturaleza es de carácter tanto íntimo como privado, por lo que no deben existir intromisiones de índole laboral.

2.5 Marco legal

2.5.1 Constitución de la República del Ecuador

En primer lugar, el artículo 66.2 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) determina que como parte de los derechos de libertad de las personas se encuentra el *derecho al descanso* como base de una vida digna para cualquier ciudadano ecuatoriano, lo que evidentemente comprende a las personas trabajadoras (Constitución de la República del Ecuador, 2008, actualizada a 30 de mayo de 2024). Uno de los aspectos fundamentales dentro de un vínculo laboral es que este debe tener establecidos los tiempos en los cuales se cumplen con las actividades a ser desarrolladas por los trabajadores, por lo que en la misma medida que existe un tiempo para el cumplimiento de las tareas, también debe haberlo para la satisfacción del descanso.

Un aspecto que debe destacarse consiste en que los derechos fundamentales de acuerdo con el artículo 11.6 de la CRE son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía (Constitución de la República del Ecuador, 2008, actualizada a 30 de mayo de 2024). A partir de esta premisa, el descanso es un bien jurídico de carácter fundamental, por lo que al ser inherente a los trabajadores, este en consecuencia no debe verse menoscabado por ningún acto que lo condicione, restrinja o limite. Por lo tanto, cada persona que cumple un rol de empleado dentro de una empresa privada o en una institución pública no debería estar desprovisto de esa necesidad y ese derecho a descansar, dado que por su importancia forma parte de los bienes fundamentales establecidos en el texto de la Carta Magna.

Habrà de entenderse que estos derechos y principios enunciados deben responder al principio de no discriminación determinado en el artículo 11.2 de la Carta Magna ecuatoriana, por lo que solo por enunciar algunos tipos de discriminación, las relacionadas con la etnia, lugar de nacimiento, sexo, edad, identidad de género y cultural estado civil, entre otros pueden ser un motivo por el cual para unos trabajadores se reconozca la desconexión digital y para otros no. No obstante, esta disposición no es del todo clara en la tutela de estos derechos como se revisará más adelante en el apartado correspondiente del Código del Trabajo. Sin embargo, se debe enfatizar que estos principios no pueden verse socavados, debido a que el

contenido de los derechos de los trabajadores ocupa un lugar especial a nivel de la protección constitucional.

Lo previamente mencionado adquiere mayor relevancia en cuanto al reconocimiento y tutela de los derechos fundamentales, en este caso aplicados al ámbito laboral. De acuerdo con la Sentencia 49-20-IN/25 de la Corte Constitucional del Ecuador en su párrafo 92.15, los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos consagran en favor de los trabajadores el derecho al descanso, cuya previsión está estipulada en la CRE en sus artículos 11.6, 326.2 y 66.2 (Sentencia 49-20-IN/25, 2025). El reconocimiento y la preservación del tiempo de descanso son vitales para la protección que tiene por organismos como la suscrita Corte, porque así se cuenta con precedentes jurisprudenciales que brindan mayor sustento jurídico a su tutela efectiva. Esta protección adquiere especial relevancia considerando los posibles abusos que anulen la plenitud de su goce que provengan de parte de disposiciones de los empleadores.

También constan entre los derechos de libertad que asisten al trabajador lo relacionado *con la protección de datos personales* del artículo 66.19 de la CRE. Este artículo indica que el Estado debe proteger el acceso a estos datos y la forma en que se puedan emplear respecto de determinada persona. Dicho de otro modo, los datos personales de los trabajadores son reconocidos y empleados para que puedan ser identificados y localizados por cuestiones de control laboral. Si una empresa o entidad pública y los correspondientes empleadores tienen acceso a dicha información personal, esto aumenta los recursos y las posibilidades para que los empleados puedan ser contactados después de culminada la jornada laboral.

Por tal razón, amerita un control respecto a esta situación, para lo cual se requiere de disposiciones y de un marco jurídico especializado en el asunto, siendo la desconexión digital una herramienta apropiada para este cometido, pero cómo es posible observar a lo largo de esta investigación, esta contendría en sus disposiciones de la normativa lo suficientemente clara y específica para frenar las antedichas conductas abusivas. En una era donde las comunicaciones son cada vez más extensas y sofisticadas, el elemento de la privacidad y del tiempo personal se halla más condicionado a verse invadido por requerimientos que se produzcan aun cuando la jornada de trabajo haya concluido. En tal sentido, no es suficiente solo con tener la

herramienta técnica y jurídica que anticipe este acontecimiento, sino que en realidad la solución que brinde al respecto sea auténticamente eficaz.

Cabe acotar, que no está mal por parte de los empleadores poseer estos datos, debido a que se trata de una cuestión propia de los registros laborales, lo que no es correcto ni adecuado es que estos datos sean empleados para que los trabajadores sean controlados para cumplir con tareas que no sean habituales del horario y del espacio laboral. Se trata de evitar y de prevenir que los trabajadores sean ubicados o identificados fuera de jornada por medio de los datos personales que permiten este cometido, lo que refuerza la necesidad de que se implemente la desconexión digital.

Por otra parte, si al vulnerarse el derecho a no ser contactado fuera de horario laboral para atender asuntos de trabajo, se establece que los trabajadores estarían siendo vulnerados en cuanto a su intimidad personal y familiar prevista en el artículo 66.20 de la CRE. Consecuentemente, se motiva que el derecho de la desconexión digital se desarrolle como un mecanismo tutelar cuando se rebase los límites y los espacios del entorno laboral para que el trabajador tenga que atender tareas fuera de este. La consecuencia visible de este hecho está comprendida por la afectación y violación de los derechos fundamentales al descanso y protección de la intimidad y privacidad, como se sostiene a lo largo de esta investigación. Si una persona dedica la mayor parte de su tiempo al desempeño de sus labores, además del respeto dentro de la relación contractual del pago de remuneración, beneficios sociales y demás, también se le debe respetar aquel espacio de libertad, intimidad y privacidad que requiere para sí, al igual que para compartir con su familia.

En resumidas cuentas, todas estas disposiciones y derechos señalados desde la perspectiva constitucional deben ser garantizados de forma plena y eficaz por la desconexión laboral. Por lo tanto, a este mecanismo que ha sido creado por el Ministerio del Trabajo a través del Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-281 y el Acuerdo Ministerial MDT 2022-237 se le exige que disponga de una normativa clara, precisa y que auténticamente garantice que los trabajadores verán satisfecho su derecho al descanso sin que tengan que recibir comunicaciones terminada su jornada donde cumplen con sus ocupaciones. De lo contrario, deberían existir medidas sancionatorias o coercitivas que los protejan de este tipo de situaciones, lo que en la

práctica no se ve acreditado dentro de la normativa de estos acuerdos, tal como se explora a lo largo de esta investigación.

2.5.2 Código del Trabajo

En este Código existe un artículo innumerado agregado al artículo 16, en este caso se establece una regulación relacionada con la modalidad de teletrabajo, la que es definida como una forma de organización laboral que conlleva la ejecución de tareas remuneradas o prestación de servicios, las cuales se sirven de las tecnologías de la información y comunicación de modo que se establece contacto entre el trabajador y la empresa (Código del Trabajo, 2005, actualizado a 20 de junio de 2025). Adicionalmente se indica, que dentro de esta modalidad no se requiere que el trabajador esté presente de forma física en su lugar de trabajo. También se dispone que el empleador en esta modalidad ejercerá labores de control y dirección de las tareas que el trabajador realice de forma remota, debiendo este último reportarse de acuerdo con las actividades que le correspondan realizar.

Otro aspecto destacado en dicho artículo tiene que ver con las formas en que se puede llevar a cabo el teletrabajo, siendo estas: 1. Autónoma, donde se puede efectuar en el propio domicilio o en algún lugar escogido por el trabajador para realizar sus labores. 2. Móviles, en este caso, se trata de aquellos trabajadores que, sin lugar físico, realizan sus actividades a través de dispositivos tecnológicos. 3. Parciales, donde los teletrabajadores cumplen con sus tareas dos o tres días a la semana en casa, y el resto del tiempo en la oficina. 4. Ocasionales, donde los teletrabajadores cumplen con una determinada tarea en ciertas ocasiones o circunstancias establecidas y acordadas.

Dentro de esta modalidad, está estipulado el deber que tiene el empleador de respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión. En este mismo contexto, el trabajador no estará obligado a responder comunicaciones relativas al trabajo, ni a acatar órdenes u otros requerimientos semejantes. Igualmente, se precisa que el tiempo de desconexión debe ser de al menos doce horas consecutivas en un período de veinticuatro horas.

También se determina que el empleador por ninguna razón podrá contactar, enviar órdenes o algún tipo de requerimientos al trabajador en días de descanso, o

cuando a este se le hubieran concedido permisos o cuando se trate del feriado anual de los trabajadores. De esta manera, se trata de precautelar y garantizar con mayor refuerzo el derecho a la desconexión digital como parte de ese tiempo de desvinculación de las actividades laborales para dar paso al descanso del trabajador.

Al haberse precisado y detallado las pautas principales que de alguna manera norman y regulan el ejercicio del teletrabajo dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, corresponde revisar lo establecido en el artículo 46.1 del suscrito Código del Trabajo en relación con la violencia y el acoso laboral. En efecto, el tercer inciso de esta norma indica que se considera como violencia y acoso laboral a la no desconexión digital, la cual de producirse el incumplimiento de tutela de este derecho de los trabajadores, se tendrá como un acto de desacato a su tiempo de descanso, al igual que aplica en relación con permisos y vacaciones, y a la privacidad en términos de intimidad personal y familiar. El cuarto inciso de la norma *ibidem* establece que el acoso laboral supone que se tendrá por acto discriminatorio en tanto se encuadre en las causales del artículo 11.2 de la CRE.

Como se puede observar, dicha norma reconoce que la desconexión digital de los trabajadores es un derecho, y que al desconocerla se tiene por un acto de violencia y acoso laboral. No obstante, a pesar de esta precisión, su enunciado normativo no contempla más especificaciones, en especial en los casos en que se produzca su vulneración. Es por este motivo, basados en la propia evidencia de vacío normativo existente, que se refuerzan las críticas y cuestionamientos acerca de la eficacia de la desconexión laboral en términos de tutela de derecho al descanso de los trabajadores.

Se alega que se puede configurar un acto de discriminación de acuerdo con lo enunciado en el artículo 11.2 de la CRE, el cual establece distintas formas de discriminación. Por lo tanto, la interpretación de cuál de ellas es aplicable al contexto laboral básicamente se resuelve de manera discrecional, lo que es incompatible con el principio de seguridad jurídica, más que todo si se considera que dentro del propio Código del Trabajo debieron haberse establecido estas causales. Este hecho como tal, adquiere mayor visibilidad en el momento en que autoridades laborales como inspectores del trabajo o jueces de lo laboral, en cualquiera de sus niveles, no cuentan con una norma expresa para proteger a los trabajadores aplicando la desconexión

digital. Este es el resultado de la ausencia de causales y procedimientos específicos para garantizar el descanso, así como de los demás derechos conexos mencionados.

Lo señalado acerca de la regulación del Código del Trabajo ofrece un contenido escueto y lacónico, por lo que es perfectamente reconocible la existencia de vacíos normativos que no han sido previstos por el legislador, de forma que se plasmen las normas y los procedimientos que permitan una regulación eficaz del derecho a la desconexión laboral. En resumidas cuentas, se manifiesta un escenario donde se continúa con la imprecisión normativa que proviene de los acuerdos ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo, que con un contenido insuficiente han adoptado este derecho sin que se constate un beneficio que resulte palpable para los trabajadores. De tal manera, que en los siguientes apartados se revisa el contenido de estos acuerdos.

2.5.3 Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-281

Este acuerdo establece en su artículo 5, inciso 1, que la desconexión es una forma de garantizar el derecho al descanso del trabajador toda vez concluida su jornada de trabajo, para lo cual el empleador está en la obligación de reconocer este derecho. En este ámbito del tiempo de desconexión digital y como parte del tiempo del descanso del trabajador, este no podrá ser requerido por un lapso de doce horas durante un período continuo de veinticuatro horas sin poder recibir ninguna comunicación u orden de índole laboral (Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-181 , 14 de septiembre de 2021).

En ese mismo artículo, en su inciso 2, se establece que el trabajador tiene el derecho de mantener su tiempo de descanso en la modalidad presencial, incluyendo el horario de almuerzo. En tanto que, en los casos de jornada parcial o jornadas especiales, un tiempo de descanso debe ser fijado al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. El inciso tercero de la norma ibidem indica que el tiempo utilizado de descanso forma parte de la desconexión del trabajador.

Al revisarse con mayor detalle lo dispuesto en dicho artículo, se advierte que no existen horas específicas, existe un tiempo que comprende el descanso, pero no desde cuándo este se instituye. En los supuestos indicados de jornada parcial o jornadas especiales no se indica cuánto tiempo debe durar este descanso. Por lo

tanto, son vacíos normativos que tampoco se hallan resueltos dentro del Código de Trabajo o por alguna otra normativa, con lo que la desconexión digital posee puntos no previstos para su tutela efectiva.

2.5.4 Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237 que establece las Directrices que regulan el teletrabajo y desconexión laboral

El empleo de estas directrices está encaminado a normar y establecer las condiciones que habrán de desarrollarse para garantizar y efectivizar la desconexión digital de los trabajadores en Ecuador tanto a nivel de aplicación nacional como en la ciudad de Guayaquil. Se destaca principalmente que el artículo 12 en su primer inciso de estas directrices indica que es un derecho de los trabajadores el desconectarse sin distinción del tipo de contrato que fije su relación laboral, dado que dentro de todo contrato y vínculo de esta naturaleza se halla comprendida la garantía y la tutela de otros derechos como la dignidad laboral, saluda integral, recreación y equilibrio entre la vida personal y profesional (Acuerdo Ministerial 237, 2023).

El segundo inciso de este artículo establece que una vez culminada la jornada de trabajo, le corresponde al empleador garantizar el derecho de desconexión del trabajador, el que debe tener como tiempo mínimo doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, por lo cual el empleador en ese lapso no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las causales previstas en el artículo 52 del Código de Trabajo.

Sobre esta excepción, esta implica que por circunstancias accidentales o permanentes se autorice el trabajo los sábados o domingos por razones de accidentes, casos fortuitos o fuerza mayor que requiere de atención impostergable, así como también de labores que no puedan ser interrumpidas por cuestiones de carácter técnico, siendo que de producirse esta atención se puede afectar las necesidades o interés público. Otro aspecto por agregar dentro de la desconexión digital es que el tercer inciso del artículo 12 de esta ley prevé que las personas que cumplan funciones de dirección, confianza y manejo en la empresa no estarán sujetas a las reglas de desconexión, lo que supone un aspecto por analizar y cuestionar respecto del papel que cumple como parte de esta regulación.

También se señala que la vulneración de derechos de trabajadores tiene que ver con lo dispuesto en el tercer inciso de este artículo 12, dado que se establece que las personas que cumplan funciones de dirección, confianza y manejo de la empresa no estarán sujetas a las reglas de desconexión. En este sentido, esta disposición a criterio de quienes suscriben esta investigación afecta al derecho de no discriminación antes mencionado de acuerdo con lo estipulado en el artículo 11.2 de la CRE. Si bien es cierto, existen trabajos que, por su naturaleza, así como personas que, por el rol que desempeñan en ellos, les corresponde mayor tiempo de dedicación al trabajo, esto no se considera como un argumento válido para que estén excluidos de la desconexión laboral.

En todo caso, este acuerdo ministerial da paso a una acción discriminatoria, la que a la luz del principio de no discriminación supone una vulneración de los derechos de los trabajadores, debido a que no existen causas para que estos no sean tratados por igual. En especial, el referido principio se caracteriza por el desarrollo de acciones en favor de personas, grupos o sectores de la sociedad que por razones culturales, históricas, congénitas, biológicas, políticas, entre otras, están en una situación de desventaja respecto de las demás personas que integran al sistema jurídico y social (Londoño, 2015).

Vulneraciones, como esta exclusión de la desconexión digital, así como de la falta de precisión en sus reglas, hacen de esta figura un recurso insuficiente ante la verdadera necesidad que tienen los trabajadores de que se garantice su derecho al descanso. Esta situación presenta un desafío para el derecho laboral ecuatoriano, de manera que se fortalezca su tutela, más que todo considerando los contextos de vulnerabilidad que preceden a las relaciones entre empleadores y la clase trabajadora en el país.

2.6 Perspectiva Comparada

2.6.1 El derecho a la desconexión digital en Perú

En Perú existe la Ley N° 31572 conocida como Ley del Teletrabajo con fecha de 11 de septiembre de 2022, la cual comprende a trabajadores tanto del sector público como privado sujetos a cualquier tipo de régimen laboral de acuerdo con su artículo 2.2 (Ley N° 31572 Ley de Teletrabajo, 2022). En tanto que esta ley dispone en su artículo 6.3 la desconexión digital para el teletrabajador. Igualmente, el artículo

8.5 establece para el empleador el deber de respetar el goce de este derecho en beneficio del trabajador.

Por su parte, el artículo 12 literal d) de esta Ley establece que la jornada de teletrabajo diario no deberá ser menor de ocho horas, pudiendo distribuirse las horas dentro de un máximo de seis días en la semana, y debe cumplirse con un horario de desconexión digital diaria por un tiempo de doce horas continuas en un período de veinticuatro horas. El artículo 21.3 indica que las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, en tanto se respeten los límites máximos de la jornada diaria y semanal, más que todo cumpliendo con las normas previstas para la duración de la jornada laboral.

El artículo 22 establece las condiciones de la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador. Puntualmente, el artículo 22.1 precisa que el teletrabajador tiene el derecho de desconectarse digitalmente de las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. De esta manera, se accede a precautelar y satisfacer el derecho a gozar de tiempo libre con motivos de descanso, lo que incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, así como el descanso semanal obligatorio, el período de vacaciones anuales, las licencias por paternidad y maternidad, permisos y licencias por accidentes o enfermedad, entre otros. Se señala que la desconexión digital busca garantizar el equilibrio y el disfrute del tiempo libre junto con la vida laboral, privada y familiar.

El artículo 22.2 determina que el empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, con lo que se garantiza que en ese periodo no se halla en la obligación de responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren expedidos, con la salvedad de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

En cuanto a materia de sanciones por el incumplimiento de las precitadas normas, el artículo 28.1 de esta Ley remite a la aplicación de la Ley 28806 conocida como Ley General de Inspección del Trabajo, la cual, de sus artículos 38 al 42, establece el régimen sancionatorio pertinente (Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, 2006). En efecto, el artículo 1, los Supervisores, Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores auxiliares aplicarán las sanciones

administrativas en materia laboral. El artículo de esta Ley 38 dispone que las sanciones aplicadas responderán de acuerdo con la gravedad de la falta cometida y por el número de trabajadores afectados.

Puntualmente, el artículo 39 precisa que las infracciones serán sancionadas con multas máximas de: 1. Veinte Unidades Impositivas Tributarias para infracciones muy graves. 2. Diez Unidades Impositivas Tributarias para infracciones graves. 3. Cinco Unidades Impositivas Tributarias para infracciones leves. La multa máxima por total de infracciones cometidas no podrá superar las treinta Unidades Impositivas Tributarias. De ser micro o pequeñas empresas, las multas se reducirán en un cincuenta por ciento. Al ser la desconexión digital un derecho fundamental, la multa dependerá de la cantidad de trabajadores afectados, pudiendo ser aplicables las sanciones desde infracciones graves a muy graves.

A diferencia del caso ecuatoriano, se establece que las sanciones son aplicadas por los inspectores del trabajo, y están establecidos rangos de multas, los cuales no establecen valores específicos, porque deberán atender la naturaleza variable de las Unidades Impositivas Tributarias en calidad de valores que en soles peruanos son determinados por el Estado para el pago de impuestos, infracciones, multas y otros aspectos tributarios. Por lo tanto, existe un factor de coercibilidad y de mayor fortaleza en la tutela del derecho al descanso de los trabajadores, así como de sus respectivos derechos conexos por medio de la desconexión digital.

2.6.2 El derecho a la desconexión digital en Colombia

En Colombia, se promulgó la Ley 2191, Ley de Desconexión Laboral, la que en su artículo 2 reconoce este derecho como de principios constitucionales coligados al derecho al trabajo, además de lo referido por convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Adicionalmente, el artículo 3 prevé la desconexión digital como una forma de garantizar el tiempo libre y descanso de todos los trabajadores y servidores públicos (Ley 2191 Ley de Desconexión Laboral, 2022). De este modo, estos trabajadores no podrán recibir órdenes u otros requerimientos, por cualquier medio o herramienta, sean tecnológicos o no, sobre cuestiones relacionadas con el desarrollo de actividades laborales fuera de la jornada ordinaria máxima legal de trabajo, o convenida, tampoco en el tiempo de vacaciones o descanso.

El artículo 4 precisa que los trabajadores y servidores públicos gozarán de este derecho, el cual tiene como tiempo de inicio y vigencia desde la finalización de la jornada laboral. Su ejercicio está sujeto a la naturaleza del cargo, y corresponde al empleador que su garantía comprenda el goce pleno del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, así como de su vida personal y familiar. El párrafo 2 de este artículo indica que su inobservancia podrá ser constituida como conducta de acoso laboral, la que deberá ser persistente y demostrable.

El artículo 5, por su parte, manifiesta que las políticas de su implementación son objeto de reglamentación interna para empresas privadas y entidades públicas. Dentro de este reglamento, como requisitos mínimos deben observarse: a) La forma de garantizar y ejercer este derecho, en especial ante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). b) Procedimientos que conlleven los mecanismos o los medios para que los trabajadores o servidores públicos presenten quejas ante la vulneración de la desconexión digital, sea que las denuncias sean a nombre propio o de carácter anónimo. c) Un procedimiento interno para el trámite de quejas observando el debido proceso y con inclusión de un mecanismo de solución de conflictos.

El artículo 7 determina que el trabajador o servidor público que crea vulnerado el suscrito derecho, de acuerdo con el caso, podrá denunciar este hecho ante el Inspector del Trabajo o la Procuraduría General de la Nación que tengan competencia en el lugar de los hechos. No obstante, uno de los puntos que también es objeto de cuestionamiento en esta ley es que, a pesar de tener una figura más clara del establecimiento y protección de la desconexión digital, por otra parte tampoco establece sanciones claras como ocurre en el caso ecuatoriano.

2.6.3 El derecho a la desconexión digital en España

En el caso de España, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en su artículo 88 establece el derecho a la desconexión digital como parte de la negociación colectiva, o basada en los acuerdos entre la empresa y el sindicato. Para su ejercicio, se requiere de la elaboración de políticas internas para que se proceda a satisfacer la desconexión, además del uso razonable de las herramientas tecnológicas, para así no generar fatiga o saturación informática en detrimento del trabajador (Ley Orgánica

3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales , 2018).

Igualmente, esta ley prevé en el citado artículo en su numeral 1 que los trabajadores pueden ejercer este derecho fuera de su jornada de trabajo para garantizar el descanso, permisos vacaciones, así como para la salvaguarda de su intimidad personal y familiar. El numeral 2 prevé la conciliación entre la actividad laboral y la vida personal y familiar. El numeral 3 lo reconoce como una forma de evitar la fatiga informática, incluso están comprendidas las personas que ocupen puestos directivos dentro de una empresa.

En el artículo 20 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se prevé que en el uso de los dispositivos digitales a estos se le garantiza el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015). En tanto que para los empleados públicos aplica este mismo derecho de acuerdo con el artículo 14 letra j bis) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público como la norma que regula a este tipo de trabajadores (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 2015).

De acuerdo con el artículo 7.5 del Texto Refundido de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social se establece que la vulneración de las normas y los límites legales, o que hubieran sido pactados entre empleador y trabajador, respecto de la jornada de trabajo, así como de trabajo nocturno, horas extraordinaria, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada, y en general de acuerdo con los artículos 12, 13 y 34 a 38 del Estatuto de Trabajadores, se considerará como una infracción grave (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley sobre Infracciones y Sanciones, 2000, actualizado a 22 de mayo de 2024). Por consiguiente, de conformidad con el artículo 40 b) de esta Ley las sanciones correspondientes que comprenden a las infracciones graves conllevan una multa de grado mínimo de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros, y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros, las cuales son aplicadas por los inspectores del trabajo.

En el caso de la legislación española en comparación con la ecuatoriana, esta es mucho más específica, incluso en contraste con la peruana y la colombiana, debido a que no solo protege en mejor medida el derecho al descanso de los trabajadores y otros derechos por medio de la desconexión digital. Más bien, es posible observar que sus fundamentos son más claros y las sanciones conllevan la determinación de valores que no se encuentran estipulados frente a los otros casos mencionados. En este sentido, este tipo de visión o perspectiva debería ser adoptada por el sistema jurídico ecuatoriano, de manera que se prevea una mayor satisfacción de esos bienes fundamentales en favor de la clase trabajadora.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque a utilizar

El enfoque metodológico de esta investigación es cualitativo, por cuanto responde a ser un tema de profundo carácter jurídico que requiere de una explicación más detallada respecto de su contenido y particularidades a través de un estudio basada en información teórica, normativa y con evidencia empírica de criterios de expertos en derecho laboral consultados a través de la técnica de la entrevista. De esta manera, se puede contar con la información suficiente y adecuada que permita reconocer y comprender cómo la desconexión digital es una garantía destinada a la tutela del derecho al descanso de los trabajadores.

Este enfoque cualitativo obedece a que el contenido del derecho a la desconexión digital se fundamenta en los preceptos de carácter normativo, y como acontecimiento en su incorporación dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano se indica que es el resultado de la tutela de bienes fundamentales como el descanso, así como de otros derechos conexos como la privacidad, el tiempo libre, recreación, entre otros. Es por dicha razón, por la que esta relación y su contenido precisa de una explicación que puede detallarse de forma más adecuada a partir de una explicación teórica propia de este enfoque de estudio.

Al emplearse este tipo de enfoque, permite agrupar de una forma más adecuada y conveniente los aportes teóricos y los normativos, así como los empíricos relacionados con el diagnóstico o descripción del derecho a la desconexión digital en favor de los trabajadores. En especial, se resalta que posee un valor de amplias dimensiones, lo que se relaciona con los derechos conexos analizados dentro del marco referencial, razón por la cual un estudio cualitativo permite abordar con mayor amplitud cómo precisa sus características y el impacto dentro del ámbito del derecho laboral.

3.2 Alcance.

Sobre el alcance de este estudio se establece que este es descriptivo, lo que se debe al hecho de que el objeto materia de observación y análisis, en este caso, es

la desconexión digital. Está integrado por diversos elementos y su relación con el derecho al descanso posee un amplio sustento jurídico, tanto desde la perspectiva de derecho ecuatoriano como de derecho comparado, como se ha tratado con anterioridad. Es por este motivo, que se debe detallar cada uno de estos elementos, de manera que se reconozca el rol o participación que tienen, lo que justifica este alcance de la investigación.

En este mismo sentido, la descripción de la que se hace mención también está relacionada o vinculada con la valoración de la información empírica que se busca obtener de las respuestas de las entrevistas a profesionales del derecho laboral, así como de trabajadores que brinden su opinión y criterios acerca del contenido y aplicación de la desconexión digital en la ciudad de Guayaquil. Es así que la unión de los diversos elementos teóricos, normativos y empíricos de este estudio requiere de un alcance descriptivo en virtud del contenido de cada uno de los elementos citados.

En efecto, la descripción de cómo la desconexión digital aporta a la tutela del derecho al descanso busca justificar que no se trata de un estudio de carácter jurídico que obedece a un hecho genérico, sino que comprende la revisión, análisis y diagnóstico de un bien fundamental que requiere de mayor atención en el ámbito investigativo del derecho laboral. De esta manera, este derecho no solo que obtendrá mayor relevancia como tema de estudio, sino como un tema que realmente cuente con un estudio y seguimiento en la práctica considerando que los trabajadores pueden enfrentar mayores exigencias dentro de sus entornos laborales que comprometan su descanso, tiempo libre, tiempo en familia, privacidad y demás actividades como se ha detallado con anterioridad.

3.3 Técnicas e instrumentos.

Sobre las técnicas e instrumentos que son parte de la metodología y recopilación de datos dentro de esta investigación, se procede a detallar que como técnica a aplicar se efectúa una entrevista dirigida a profesionales del derecho laboral, los que con su conocimiento y experiencia permiten reconocer y comprender algunos aspectos desconocidos acerca del contenido, práctica e impacto que tiene a la desconexión digital de los trabajadores. En lo concerniente a los instrumentos, la técnica de la entrevista está respaldada por el diseño de un cuestionario de preguntas dirigidas a los mencionados sujetos que forman parte de la investigación, cuyas

respuestas constituyen una evidencia de carácter empírico que colabora con el cumplimiento o satisfacción de los objetivos trazados para este estudio.

Las entrevistas aportan a través de las respuestas de los profesionales y trabajadores consultados con una serie de criterios que permiten orientar la estructura y desarrollo del informe académico, de modo que sirvan de guía para contar con el enfoque adecuado de temas e información a tratar respecto de la aplicación de la desconexión digital. Su contenido guarda una relación muy importante en términos de información para ser empleada para la elaboración de este informe, tanto como un documento como una evidencia que valora su impacto y el propósito de garantizar el derecho al descanso de los trabajadores.

La entrevista como técnica de recolección de datos de nivel empírico es destacada como una de las herramientas más eficaces para obtener datos que acerquen al investigador a la realidad del problema al cual estudia. Es por esta razón, que la misma cumple un papel trascendental dentro del proceso investigativo, la cual se realiza toda vez que se establece la formulación de las preguntas adecuadas para obtener criterios e información de carácter valioso por parte de los entrevistados. En consecuencia, esta técnica busca encaminarse a la satisfacción del objetivo general trazado en el desarrollo de este estudio.

En tal virtud, de acuerdo con la indicado en las líneas anteriores, se plantea el siguiente cuestionario de preguntas dirigido a los expertos en derecho constitucional con enfoque laboral:

1. ¿Cuál es su valoración doctrinal y jurídica sobre el derecho a la desconexión digital como mecanismo de garantía del derecho al descanso laboral?
2. ¿Considera que el marco normativo vigente en Ecuador —como los acuerdos ministeriales y el Código del Trabajo— garantiza de manera efectiva el ejercicio de este derecho? ¿Por qué?
3. Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales retos o vacíos en la aplicación práctica del derecho a la desconexión digital en la ciudad de Guayaquil?
4. ¿Qué derechos laborales conexos se ven más directamente protegidos o amenazados por la (no) aplicación del derecho a la desconexión digital?

5. ¿Qué recomendaciones propondría para fortalecer la implementación y cumplimiento efectivo de este derecho en el ámbito jurídico y organizacional?

En relación con los trabajadores a ser entrevistados acerca de la tutela del derecho a la desconexión digital se presentan las siguientes preguntas:

1. ¿Recibe usted comunicaciones laborales fuera de su jornada de trabajo? Si es así, ¿con qué frecuencia y por qué medios?
2. ¿Su empleador ha establecido alguna política clara sobre el respeto a su tiempo de descanso digital?
3. ¿Cómo impacta en su vida personal o familiar el hecho de ser contactado fuera del horario laboral?
4. ¿Siente que puede negarse a responder comunicaciones laborales fuera de su jornada sin temor a represalias?
5. ¿Qué medidas considera que ayudarían a mejorar el respeto a su tiempo de desconexión digital?

3.4 Población y muestra

La población para considerar comprende al total de abogados en la ciudad de Guayaquil, la que responde a una cantidad de 20.644 registrados dentro del Foro de Abogados del Guayas. De esta población se selecciona la muestra a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual plantea el desarrollo de entrevistas a 1 juez del trabajo, 3 abogados en libre ejercicio dedicados a temas laborales y 3 teletrabajadores que puedan comentar su situación en cuanto al objeto de consulta en esta técnica empírica.

Estos profesionales del derecho laboral entrevistados son seleccionados a través de la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión para la conformación de la muestra por conveniencia. Igualmente, se plantea entrevistar a 3 teletrabajadores que expliquen su relación o forma de tutela de derechos en cuanto a la aplicación del derecho a la desconexión digital dentro de su lugar de trabajo, siendo igualmente escogidos a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia mediante los criterios de inclusión y exclusión.

Sobre los **criterios de inclusión** se justifican cuatro presupuestos: el primero que los entrevistados sean personas que conozcan del tema de investigación, concretamente en constitucional con enfoque en el ámbito del derecho laboral para las necesidades de esta investigación. El segundo es que los entrevistados residan en el área o lugar de delimitación del estudio. El tercero es que los entrevistados cuenten con la disponibilidad para acceder a la entrevista. El cuarto que sus respuestas sean efectuadas con objetividad y sin sesgo. Por su parte, los **criterios de exclusión** se caracterizan por el incumplimiento o no satisfacción de la totalidad de los criterios de exclusión.

3.4.1 Tipos de muestra en la investigación cualitativa

Se establece el muestreo por conveniencia, considerando que se trata de un muestreo de elección libre por parte del investigador en la medida en que pueda justificar y probar la calidad de las respuestas por parte de los entrevistados. Esta justificación está caracterizada por la selección de personas con conocimiento, en este caso de derecho laboral, que contribuyan al análisis del contexto actual sobre la desconexión digital en el país, de modo que se obtenga adecuada información y evidencia empírica como parte de los objetivos de esta investigación.

CAPÍTULO IV

INFORME DE INVESTIGACIÓN

El presente informe de tipo académico posee el propósito de recopilar y analizar todos los criterios a nivel jurídico que fueron aportados por los profesionales del derecho dentro de las respectivas entrevistas. Igualmente, se contó con la participación e información aportada por parte de personas que cumplen con sus actividades laborales mediante teletrabajo. Entonces, se dispone de información vista desde una perspectiva de interpretación dogmática y normativa, así como de una aproximación a la realidad de los trabajadores respecto del tema y objeto de estudio.

De esta manera, se cuenta con una evidencia empírica que respalda la valoración y la crítica manifestada respecto de la aplicación y el alcance de la desconexión digital como medio de tutela efectiva del derecho al descanso de los trabajadores. La combinación de criterios profesionales, como de criterios de personas que realizan teletrabajo, evita que la información de este informe sea empleada mediante sesgos, sino que ofrezca un análisis y perspectiva de mayor sustento y alcance que fortalezca el contenido de este apartado de la investigación.

Se precisa que estas entrevistas se efectuaron en la ciudad de Guayaquil y que las respuestas efectuadas están consignadas de forma integral, respetando absolutamente todo lo que fue solicitado por los participantes de forma de procesar dichos datos de forma ética, tanto en lo social, como en lo jurídico y académico. Además, se procede a indicar que la información brindada es utilizada o empleada para fines netamente investigativos en el ámbito de los derechos fundamentales con sustento en el derecho laboral.

Dicho lo anterior, en los próximos subcapítulos se muestran las respuestas en calidad de resultados obtenidos por los sujetos participantes en el estudio, además de los criterios y sugerencias brindados por este informe. Por consiguiente, podrán ser acogidos por diferentes actores sociales y jurídicos como el Ministerio del Trabajo, la Asamblea Nacional o los servidores del sistema de justicia, con miras a reforzar la tutela efectiva de la desconexión digital como un instrumento que garantice a los trabajadores el goce del derecho al descanso en forma plena y satisfactoria.

4.1 Presentación y análisis de resultados

4.1.1 Entrevista a jueza laboral

Tabla 2 Entrevista a Jueza Laboral Abg. Isabel Jorgge

Datos del entrevistado	Declaración ética
	Las respuestas concedidas a las preguntas de la presente entrevista son empleadas estrictamente para fines académicos, sin que estas sean consideradas como una declaración de responsabilidad de ningún tipo vinculable a los entrevistados.
Nombres: Isabel Priscila Jorgge Aspiazu	
N° de Cédula: 0914183199	
Títulos profesionales a su haber: • Doctorado en Derecho Constitucional, Universidad Nacional de Loja. • Doctora en Jurisprudencia, Universidad Nacional de Loja. • Licenciada en Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. • Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República por la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.	
N° de matrícula profesional: 8827	
Ocupación que desempeña: Jueza del Trabajo de Primer Nivel	
Tiempo de experiencia: 28 años	

Correo electrónico:

priscijorgge@hotmail.com

Ciudad:

Guayaquil

Fecha de entrevista:

12 de julio de 2025

Pregunta 1

¿Cuál es su valoración doctrinal y jurídica sobre el derecho a la desconexión digital como mecanismo de garantía del derecho al descanso laboral?

Respuesta

El derecho a la desconexión digital, como mecanismo para garantizar el descanso laboral, ha generado un debate doctrinal y jurídico relevante. Desde el punto de vista doctrinal, se reconoce la necesidad de proteger el tiempo de descanso y la vida personal de los trabajadores frente a la creciente interconexión digital.

Jurídicamente, se observa una evolución en la legislación de diversos países, incluyendo a España, que han reconocido este derecho, aunque con diferentes grados de concreción.

La importancia de la desconexión: la doctrina destaca que la desconexión digital no es solo una cuestión de horarios, sino un derecho fundamental que protege la salud física y mental de los trabajadores, así como su derecho a la intimidad y a la conciliación familiar.

El abuso en la conexión advierte riesgos asociados a la "fatiga informática" y el estrés laboral que pueden afectar negativamente la productividad y el bienestar del trabajador, por lo que es necesario su regulación.

Pregunta 2

¿Considera que el marco normativo vigente en Ecuador —como los acuerdos ministeriales y el Código del Trabajo— garantiza de manera efectiva el ejercicio de este derecho? ¿Por qué?

Respuesta

En Ecuador, la garantía efectiva del ejercicio de los derechos laborales, como el derecho al trabajo y a condiciones laborales justas, se basa en la Constitución y el Código del Trabajo, así como en acuerdos ministeriales y otros instrumentos legales. Si bien existe un marco normativo amplio, la eficacia de su aplicación depende de varios factores,

	incluyendo la capacidad de inspección y cumplimiento por parte de las autoridades, la conciencia de los trabajadores sobre sus derechos y la voluntad de los empleadores de cumplirlos, actualmente existen campañas para evitar el acoso laboral siendo que la desconexión se ha interpretado como una forma de acoso.
--	--

Pregunta 3	Respuesta
Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales retos o vacíos en la aplicación práctica del derecho a la desconexión digital en la ciudad de Guayaquil?	En Guayaquil, la aplicación práctica del derecho a la desconexión digital enfrenta varios retos y vacíos. Se observa una dificultad para garantizar el descanso fuera del tiempo de trabajo, falta de sensibilización sobre el uso adecuado de la tecnología, y desafíos en la conciliación entre la vida laboral y personal, especialmente en el contexto del teletrabajo. Además, la falta de una regulación específica y detallada sobre este derecho, así como la ausencia de mecanismos de control y sanción, dificultan su efectiva aplicación. En mi caso personal, estuve en teletrabajo y realmente la conexión tecnológica sobrepasaban las 8 horas diarias de la jornada laboral y aún, estando ya de forma presencial, la facilidad de tener la tecnología y conexión del vpn no permite una separación real de la jornada laboral y del verdadero descanso, muchas veces por responsabilidad otras por necesidad en el cumplimiento de las obligaciones, otras por petición de informes o cursos obligatorios en horarios fuera de la jornada laboral.
Pregunta 4	Respuesta
¿Qué derechos laborales conexos se ven más directamente protegidos o amenazados por la (no) aplicación del derecho a la desconexión digital?	La no aplicación del derecho a la desconexión digital puede amenazar directamente el derecho al descanso, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la salud física y mental de los trabajadores, derechos reconocidos en la Constitución, además, puede vulnerar el derecho a la intimidad y la privacidad del trabajador. En cuanto al derecho al descanso, la desconexión digital garantiza el derecho a desconectarse del trabajo fuera de la jornada laboral, incluyendo fines de semana y vacaciones. Su no aplicación implica que los trabajadores pueden ser contactados y

	presionados para trabajar en cualquier momento, impidiendo un descanso efectivo y la recuperación física y mental. En cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la conexión constante al trabajo dificulta la gestión de las responsabilidades familiares y personales, afectando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. La no aplicación del derecho a la desconexión digital puede llevar a una pérdida de tiempo de calidad con la familia, dificultades para realizar actividades personales y problemas para conciliar las diferentes facetas de la vida. Así también, la salud física y mental se ve afectada por la sobrecarga de trabajo y la falta de descanso, lo que puede generar estrés, ansiedad y otros problemas de salud física y mental. La intimidad y la privacidad también se ven afectadas si no se respeta el derecho a la desconexión digital que se ve interrumpida aún estando fuera de su jornada laboral. La no aplicación de este derecho puede llevar a un acceso no autorizado a la información personal del trabajador y a una intrusión en su vida privada.
--	--

Pregunta 5	Respuesta
¿Qué recomendaciones propondría para fortalecer la implementación y cumplimiento efectivo de este derecho en el ámbito jurídico y organizacional?	Para fortalecer la implementación y cumplimiento efectivo del derecho, se proponen recomendaciones enfocadas en la claridad de la ley, la capacitación de los operadores jurídicos, la promoción de la cultura de legalidad, la participación ciudadana y la independencia de los organismos de control; se sugiere simplificar los procedimientos, reducir la discrecionalidad de las autoridades y garantizar el acceso a la justicia para todos, incluyendo a grupos vulnerables.

Elaborado por: Gelo y Loor (2025)

4.1.2 Análisis de resultados de entrevista a jueza laboral

Los resultados obtenidos a partir del aporte de la entrevista efectuada a la suscrita jueza del trabajo en el cantón Guayaquil, destacaron algunos puntos de importante reflexión a cada una de las preguntas realizadas. En la primera pregunta

se destacó que la entrevistada manifestó que la desconexión digital plantea que la doctrina lo describa principalmente como un derecho orientado a garantizar el descanso de los trabajadores, siendo ese el rasgo principal identificado en materia de tutela jurídica. Desde una perspectiva jurídica se valoró principalmente que una sociedad tan avanzada en los medios tecnológicos genera mayor interconexión, motivo por el cual es necesario que se establezcan límites regulados a nivel normativo. De esta manera, se precautelan derechos relacionados con el descanso, la intimidad y la conciliación familiar, evitando así lo que se conoce como fatiga informática.

En cuanto a la contestación a la segunda pregunta, se pudo constatar que, a criterio de la entrevistada, la eficacia de la desconexión digital no solo basta con la existencia de un amplio contenido normativo, sino que también depende del factor humano en la medida en que las partes involucradas conozcan plenamente ese contenido. Por otra parte, deben existir refuerzos en materia de control, más que todo para prevenir otra problemática que conlleva dimensiones amplias como la relativa al acoso laboral.

En la tercera pregunta se destacó como problemática principal, por una parte, la falta de sensibilización y empatía ante los avances tecnológicos y las repercusiones que tendrán en la calidad de vida humana, por otra, está la falta de regulación específica y detallada acerca de la aplicación de la desconexión digital en favor de los trabajadores. Un aspecto subrayado por la profesional consultada tiene que ver con la naturaleza de ciertos trabajos donde se trabaja más de ocho horas diarias, como en el caso de la administración de justicia, que es común e impostergable atender cuestiones de trabajo fuera del horario y la presencia en la oficina. Este acontecimiento implica una desvinculación entre la jornada laboral y el tiempo auténticamente destinado al descanso, más que todo si se señala la obligación de cumplir la asistencia a cursos, capacitaciones y emisión de informes que no se pueden cubrir en una jornada u horario de trabajo convencional.

En la cuarta pregunta de esta entrevista se manifestó que los derechos que son afectados ante el incumplimiento de la desconexión digital están básicamente integrados por: el descanso, la armonización entre la vida personal, familiar y laboral del trabajador, más que todo, resaltando la importancia a nivel de tutela constitucional.

Otros derechos señalados tienen que ver con la salud física y mental, al igual que la intimidad y privacidad de la vida de las personas por fuera de su jornada laboral.

La quinta pregunta evidenció que a nivel de recomendaciones se planteó que en primer lugar se debe generar un contenido normativo más claro y específico sobre la desconexión digital. Posteriormente, se precisa de la capacitación a los servidores judiciales para que sepan auténticamente, al igual que con profundidad y detalle cómo está constituido y caracterizado este derecho. Del mismo modo, se reforzó el criterio de la difusión de la cultura de legalidad, así como la participación ciudadana, lo que a su vez en materia de tutela es imperativo que los procesos sean simples y prácticos. Por otra parte, se propuso que los lineamientos a nivel normativo deben ser específicos para evitar la discrecionalidad de los servidores administrativos y judiciales, y en consecuencia, que la tutela del derecho al descanso por desconexión digital sea accesible para todos los trabajadores, en especial a los grupos vulnerables.

4.1.3 Entrevistas a abogados en libre ejercicio especializados en derecho constitucional con enfoque laboral

Tabla 3 Entrevista a Abogado en Libre Ejercicio Kleber Alvarado

Datos del entrevistado	Declaración ética
	Las respuestas concedidas a las preguntas de la presente entrevista son empleadas estrictamente para fines académicos, sin que estas sean consideradas como una declaración de responsabilidad de ningún tipo vinculable a los entrevistados.
Nombres: Kleber Antonio Alvarado Velasco N° de Cédula: 0913930277 Títulos profesionales a su haber:	

-
- Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República por la Universidad de Guayaquil

N° de matrícula profesional:

Ocupación que desempeña:

Abogado en libre ejercicio

Tiempo de experiencia:

14 años

Correo electrónico:

abkleberalvarado@hotmail.com

Ciudad:

Guayaquil

Fecha de entrevista:

08 de julio de 2025

Pregunta 1

¿Cuál es su valoración doctrinal y jurídica sobre el derecho a la desconexión digital como mecanismo de garantía del derecho al descanso laboral?

Respuesta

El descanso es una obligación que deben tener todos los trabajadores. En 1886 se hizo una gran gesta de los trabajadores en Chicago, el primero de mayo, que estableció las 8 horas de trabajo, 8 horas de esparcimiento y 8 horas de descanso.

Después se implantó esta situación a nivel internacional y que recién en nuestros medios se comenzó a gestionar el 15 de noviembre de 1822 y que a continuación se estableció ya en la ley el descanso obligatorio en el Código de Trabajo en 1938.

De ahí se origina el descanso.

Ahora si hablamos de la desconexión digital, esto se está regulando a través del ámbito del teletrabajo, que es la protección de la jornada laboral y el respeto a la intimidad personal y familiar de los trabajadores.

	Que busca garantizar, fuera del horario de trabajo, que tengan derecho a respetar su vida personal del trabajador.
Pregunta 2	Respuesta
¿Considera que el marco normativo vigente en Ecuador —como los acuerdos ministeriales y el Código del Trabajo— garantiza de manera efectiva el ejercicio de este derecho? ¿Por qué?	Inicialmente esto fue establecido en el ámbito del teletrabajo. Posteriormente se estableció en el teletrabajo con la situación de la pandemia. En el 2020 se estableció un acuerdo ministerial para el teletrabajo. Y posteriormente, en el año 2022, se hizo un acuerdo ministerial, el MDT 2022-237, que establece ahí en el numeral 12 la desconexión digital. Pero solamente es un acuerdo. Pero, más allá del acuerdo, insisto, existe la normativa en el Código de Trabajo y también en la docencia de las ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de recreación.
Pregunta 3	Respuesta
Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales retos o vacíos en la aplicación práctica del derecho a la desconexión digital en la ciudad de Guayaquil?	Bueno, no creo que solamente sea en la ciudad de Guayaquil. Debería impartirse a nivel del país. Porque las tecnologías han avanzado en el campo de la informática. Cada vez nos vemos asediados por la cuestión informática, la cual debería ser un análisis con respecto al tema del teletrabajo. No solamente el teletrabajo, sino ahora que se da el tema de los trabajadores de servicios públicos, que anteriormente se llamaban, pero incluso en este año la OIT, en la reunión que tuvieron, para la próxima reunión se va a repetir este ámbito. Y espero que también se evalúe el tema del teletrabajo y también el tema de la desconexión digital para poder establecer normativas también internacionales, como las ha establecido a través de los años la OIT.
Pregunta 4	Respuesta

¿Qué derechos laborales conexos se ven más directamente protegidos o amenazados por la (no) aplicación del derecho a la desconexión digital?	En primer lugar, la no aplicación tendría un tema crucial para el trabajador. No se estaría protegiendo la salud mental ni física del trabajador. La vida laboral y personal afectaría también. Esto, si no se toman nuevas medidas, no mejoraría la situación de productividad. Y además también el tema de la reducción de accidentes laborales. Esto, ya que trae consigo la fatiga, el estrés, puede aumentar la probabilidad de errores y de accidentes. Y también puede evitar el tema del acoso laboral establecido tanto en el Código de Trabajo como también en la LOSEP.
---	---

Pregunta 5	Respuesta
¿Qué recomendaciones propondría para fortalecer la implementación y cumplimiento efectivo de este derecho en el ámbito jurídico y organizacional?	Como lo mencioné, creo que la OIT está analizando estos temas importantes que se están dando, que se han generado a través de los nuevos desafíos de la informática. Estas regulaciones deben de existir. Debe haber la implementación de la desconexión digital en Ecuador como una necesidad de una definición más clara de los límites de la jornada laboral y la capacitación de empleadores y trabajadores sobre este derecho. Además, se requiere una mayor conciencia sobre la importancia de la desconexión digital para la salud y el bienestar de los trabajadores. Aunque el derecho a la desconexión digital no está totalmente regulado en Ecuador para todos los tipos de trabajo, se ha avanzado en un reconocimiento especial en el ámbito del teletrabajo y con el gesto de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

Elaborado por: Gelo y Loor (2025)

Tabla 4 Entrevista a Abogado en Libre Ejercicio Daniel Mosquera

Datos del entrevistado	Declaración ética
	Las respuestas concedidas a las preguntas de la presente entrevista son empleadas estrictamente para fines académicos, sin que estas sean consideradas como una declaración de responsabilidad de ningún tipo vinculable a los entrevistados.
Nombres: Daniel Steven Mosquera Garay	
N° de Cédula: 0930002019	
Títulos profesionales a su haber: • Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República	
N° de matrícula profesional: 09-2020-734 Foro de Abogados del Guayas	
Ocupación que desempeña: Abogado en libre ejercicio y asesor legal en área laboral	
Tiempo de experiencia: 4 años	
Correo electrónico: danielmos1@hotmail.com	
Ciudad: Guayaquil	
Fecha de entrevista: 10 de julio de 2025	

Pregunta 1	Respuesta
¿Cuál es su valoración doctrinal y jurídica sobre el derecho a la desconexión digital como mecanismo de garantía del derecho al descanso laboral?	Desde mi experiencia como asesor legal en el ámbito laboral, específicamente en la defensa de los derechos de los trabajadores, he procurado siempre destacar a los diversos tratadistas que enfatizan la interpretación más favorable al trabajador. En este sentido, es fundamental evitar cualquier forma de coacción por parte del empleador, ya que ello puede generar afectaciones a la salud del trabajador. Por tanto, el derecho a la desconexión digital constituye un mecanismo de garantía que, de manera evidente, favorece al trabajador y cuya protección debe observarse con estricto apego a los principios consagrados en nuestra Constitución de la República del Ecuador.
Pregunta 2	Respuesta
¿Considera que el marco normativo vigente en Ecuador —como los acuerdos ministeriales y el Código del Trabajo— garantiza de manera efectiva el ejercicio de este derecho? ¿Por qué?	Es importante señalar que, a nivel empresarial, persiste un incumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, en gran medida debido a que muchos trabajadores no denuncian ni comunican las vulneraciones de las que son objeto. No obstante, es importante que el sector trabajador no permanezca en silencio, ya que la omisión de acciones contribuye a la continuidad de prácticas que menoscaban sus derechos constitucionales y laborales.
Pregunta 3	Respuesta
Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales retos o vacíos en la aplicación práctica del derecho a la desconexión digital en la ciudad de Guayaquil?	Mientras no se otorgue la debida prioridad ni se establezca un marco normativo que exija equilibrio en las relaciones laborales, incluyendo disposiciones específicas que sancionen a los empleadores por exigir u obligar a los trabajadores a responder llamadas o mensajes fuera de la jornada laboral o durante sus días de descanso, se continuará percibiendo al país como rezagado en materia de derechos laborales. Esta situación refleja una débil aplicación del principio in dubio pro operario, el cual exige que, en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las normas laborales, prevalece aquella que resulte más favorable al trabajador.
Pregunta 4	Respuesta

¿Qué derechos laborales conexos se ven más directamente protegidos o amenazados por la (no) aplicación del derecho a la desconexión digital?	Es evidente que uno de los derechos fundamentales que se ve comprometido en este contexto es el derecho a la salud. La constante afectación de este derecho se manifiesta, entre otros aspectos, en el incremento del estrés y la aparición de molestias físicas y emocionales en los trabajadores, quienes se ven perjudicados por prácticas inadecuadas del empleador, especialmente cuando no existe una comunicación efectiva que permita mantener una relación laboral equilibrada y respetuosa.
--	---

Pregunta 5	Respuesta
¿Qué recomendaciones propondría para fortalecer la implementación y cumplimiento efectivo de este derecho en el ámbito jurídico y organizacional?	El derecho a la desconexión digital es una garantía fundamental para proteger el tiempo de descanso, la salud mental y la vida privada de los trabajadores, frente a las crecientes demandas de disponibilidad permanente derivadas de las nuevas tecnologías de comunicación. Si bien este derecho ya está reconocido en varios marcos normativos, su aplicación práctica presenta retos que exigen acciones complementarias, tanto desde el plano jurídico como desde la gestión organizacional. A continuación, se plantean algunas recomendaciones dirigidas a fortalecer su implementación y cumplimiento efectivo: 1. Desarrollo normativo más detallado y claro • Elaborar reglamentos específicos que desarrollen los principios generales del derecho a la desconexión, precisando horarios, excepciones justificadas y mecanismos de monitoreo y sanción. • Incluir en las leyes laborales una definición expresa de las conductas que constituyen violaciones al derecho a la desconexión, así como las consecuencias para los empleadores. • Establecer obligaciones para las empresas de elaborar políticas internas de desconexión digital, supervisadas por las autoridades laborales competentes. 2. Mecanismos de control y supervisión

-
- Fortalecer la capacidad de los ministerios o inspectorías de trabajo para vigilar el cumplimiento de este derecho, creando indicadores específicos y procesos de inspección que incluyan esta variable.

- Habilitar canales de denuncia confidenciales para los trabajadores que sufran vulneraciones a su derecho a desconectarse fuera de su jornada.

3. Capacitación y sensibilización

- Promover campañas de información a nivel nacional dirigidas tanto a trabajadores como a empleadores, sobre la importancia y los alcances de este derecho.
- Incluir módulos de formación sobre el derecho a la desconexión en los programas de capacitación organizacional, destacando su impacto positivo en la productividad y el bienestar.

4. Políticas internas claras en las organizaciones

- Exigir que cada empresa adopte un reglamento interno en el que se establezcan claramente los horarios de contacto permitido, las excepciones justificadas y los canales formales para casos urgentes.
- Incentivar la creación de comités internos de bienestar laboral que evalúen periódicamente las prácticas organizacionales para garantizar que no se transgreda el derecho a la desconexión.
- Incorporar herramientas tecnológicas que automaticen la gestión de horarios, bloqueando comunicaciones no urgentes fuera de la jornada.

5. Fomento a la cultura organizacional del respeto al tiempo personal

- Impulsar cambios culturales en las organizaciones para que la disponibilidad permanente no sea vista como un valor positivo, sino que se promueva el respeto a los límites entre la vida laboral y personal.
-

- Reconocer y premiar a las áreas o líderes que demuestren buenas prácticas en este sentido.

Elaborado por: Gelo y Loor (2025)

Tabla 5 Entrevista a Abogado en Libre Ejercicio Jorge Baldeón

Datos del entrevistado	Declaración ética
Nombres: Jorge Rosendo Baldeón Viejó	Las respuestas concedidas a las preguntas de la presente entrevista son empleadas estrictamente para fines académicos, sin que estas sean consideradas como una declaración de responsabilidad de ningún tipo vinculable a los entrevistados.
N° de Cédula: 0902417369	
Títulos profesionales a su haber: • Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República	
N° de matrícula profesional: 09-2002-157 del Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura y 2232 del Colegio de Abogados del Guayas	
Ocupación que desempeña: Abogado en libre ejercicio	
Tiempo de experiencia: 23 años de experiencia profesional	
Correo electrónico: jorgebaldeon@hotmail.com	
Ciudad: Guayaquil	
Fecha de entrevista: 14 de julio de 2025	
Pregunta 1	Respuesta
¿Cuál es su valoración doctrinal y jurídica sobre el derecho a la desconexión digital	El descanso laboral, es un derecho del trabajador, que no puede ser violentado por el patrón, sólo excepcionalmente por motivo

como mecanismo de garantía del derecho al descanso laboral?	legal de fuerza mayor, que suceda en las instalaciones laborales.
Pregunta 2	Respuesta
¿Considera que el marco normativo vigente en Ecuador —como los acuerdos ministeriales y el Código del Trabajo— garantiza de manera efectiva el ejercicio de este derecho? ¿Por qué?	No, no lo realiza todavía de manera efectiva, pero hay que admitir que existe un avance en cuanto al reconocimiento de este derecho. Esta falta de efectividad al momento de ejercer el derecho es debido a que no existe un mecanismo claro para realizar supervisión de cumplimiento del derecho a la desconexión, y en caso de que no se cumpla la desconexión, no existen sanciones específicas. Sumado a esta realidad, las empresas no adoptan en su mayoría, la creación de estas políticas internas de desconexión digital.
Pregunta 3	Respuesta
Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales retos o vacíos en la aplicación práctica del derecho a la desconexión digital en la ciudad de Guayaquil?	Desde mi experiencia profesional como abogado en esta área del derecho, principalmente como reto que enfrenta la práctica del derecho a la desconexión digital en Guayaquil es, la ausencia de claridad en la regulación, además del deficiente control por parte del Ministerio del Trabajo. Algunos empleadores no fijan límites internos sobre comunicación luego de la jornada de trabajo. Por último, los trabajadores en gran parte no están enterados sobre este derecho, y los que lo conocen, temen a sufrir represalias por parte del empleador.
Pregunta 4	Respuesta
¿Qué derechos laborales conexos se ven más directamente protegidos o amenazados por la (no) aplicación del derecho a la desconexión digital?	Al no aplicarse este derecho de desconexión digital, causaría efectos negativos sobre derechos como lo es el descanso y la salud, afectaría, además, el derecho a un salario digno, ya que, al no desconectarse el trabajador, estaría sobrepasando la jornada máxima de trabajo, sin que se le remunere el trabajo extra que estaría realizando en esas horas de conexión extemporáneas. El derecho a la intimidad que cada trabajador merece, también se ve afectado por la falta de desconexión, pues lesiona al equilibrio entre la vida personal y laboral.
Pregunta 5	Respuesta

¿Qué recomendaciones propondría para fortalecer la implementación y cumplimiento efectivo de este derecho en el ámbito jurídico y organizacional?	Para llevar a cabo el fortalecimiento de la implementación y cumplimiento efectivo de este derecho en el ámbito jurídico y organizacional, recomiendo en lo jurídico, que se dicte una norma específica y detallada sobre cada aspecto de la desconexión, además de un verdadero control estatal sobre el cumplimiento de aplicación de este derecho, y de la elaboración de sanciones claras, en caso de no aplicación por parte del empleador. Es indispensable que se establezcan también canales anónimos en los cuales el empleado que ha sufrido vulneración de su descanso pueda dar un reporte de la falta de aplicación de su derecho a estar desconectado.
--	--

Elaborado por: Gelo y Loor (2025)

4.1.4 Análisis de resultados de entrevistas a abogados en libre ejercicio especializados en derecho constitucional con enfoque laboral

En este grupo o segmento de resultados, se analiza su contenido desde una perspectiva general de acuerdo con lo dicho por los abogados en libre ejercicio entrevistados, de lo cual se ha enfocado en las principales respuestas dadas a cada pregunta. Un aspecto destacado en la primera pregunta de las entrevistas tiene que ver con que la tutela de los derechos de los trabajadores es un legado histórico. A partir de este legado han adquirido relevancia derechos como el descanso y la protección de la intimidad personal y familiar. No obstante, también se destacó que este mecanismo de tutela es una forma de garantizarlos en condiciones más favorables para los trabajadores. Sin embargo, se encuentra prevista su excepcionalidad en los casos en que exista fuerza mayor.

En la segunda pregunta, esta eficacia pretendida de la desconexión laboral es cuestionada más que todo por tratarse de un acuerdo ministerial, lo que sugeriría que este derecho no tendría la suficiente fuerza vinculante en relación con lo que se podría establecer a partir de una ley. Este hecho podría tener relación con el aporte efectuado por otro de los abogados en libre ejercicio entrevistados al señalarse que es posible evidenciar incumplimiento por parte de las empresas. El citado argumento se ve complementado ante la inexistencia de una normativa clara, sin que exista una debida supervisión, ni sanciones específicas.

Respecto de la tercera pregunta, fue posible observar que no existiría una adecuación de las normas y derechos que se pretenden tutelar sin un conocimiento mejor estructurado de lo que es la tecnología, al no comprenderse su desarrollo y evolución, no sería posible actualizar las normas jurídicas que regulen su uso, como en el caso del ámbito laboral. Entre otros aspectos destacados, se observa que al existir una normativa con vacíos en relación con la tutela de la desconexión digital, no se podría aplicar y garantizar el cumplimiento del principio *in dubio pro operario*, para que en caso de dudas sobre su ejecución, esta lo sea en el sentido más favorable en beneficio del trabajador. Igualmente, a nivel de las entrevistas, se resaltó la importancia de que autoridades administrativas como el propio Ministerio del Trabajo no sean conscientes del alcance que tiene este mecanismo para salvaguardar el derecho al descanso de los trabajadores.

En la cuarta pregunta, uno de los entrevistados aportó un criterio muy interesante al indicarse que, al no existir un debido descanso garantizado para los trabajadores, esto podría incidir en la presencia u ocurrencia de accidentes de trabajo. En esta pregunta ha sido muy importante resaltar el papel que desempeña el cuidado por la salud como un bien jurídico indispensable en respecto a la condición humana de todo trabajador, que al mismo tiempo está ligado como un elemento fundamental de la productividad como un resultado que no puede ser exigido ante cuadros de estrés y presencia de molestias físicas y emocionales. Además de la salud, se insiste en la preservación de la intimidad como esencial para el bienestar de toda persona que desempeña actividades laborales dentro de una empresa u organización.

La quinta pregunta y las respuestas que fueron provistas por los profesionales entrevistados supone un recurso valioso para el desarrollo de esta investigación, dado que establecieron recomendaciones, críticas y sugerencias puntuales de cara a la problemática asociada a la efectividad de la desconexión digital como una garantía del derecho al descanso de los trabajadores. En este sentido, esta información ha sido aprovechada para la elaboración del informe académico que se ha elaborado en este estudio.

Entre las principales aportaciones se constataron: la necesidad de una definición más clara de la jornada de trabajo, lo que debe ser socializado para empleadores y trabajadores. A estas sugerencias se añadieron el diseño de políticas laborales más

claras y fortalecer la cultura organizacional en cuanto al respeto al tiempo personal, aspectos que están detallados con mayor amplitud dentro del precitado informe.

4.1.5 Entrevista a teletrabajadores

Tabla 6 Entrevista a Teletrabajador Abg. Jonathan Intriago

Datos del entrevistado	Declaración ética
Nombres: Jonathan Pablo Intriago Arteaga	Las respuestas concedidas a las preguntas de la presente entrevista son empleadas estrictamente para fines académicos, sin que estas sean consideradas como una declaración de responsabilidad de ningún tipo vinculable a los entrevistados.
N° de Cédula: 0928632876	
Títulos profesionales a su haber: 1. Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador "Universidad de Guayaquil" 2. Magíster en Derecho Procesal "Universidad Tecnológica Ecotec" 3. Magíster en Ciencias Jurídicas / Escuela de Negocios de Madrid 4. Dr. en Derecho – Egresado por la Universidad de Mar del Plata 5. Certificaciones del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional. • Certificado: MDT-8372-CCL-637613 Prevención de riesgos laborales en actividades de alto riesgo - prevención de riesgos laborales en actividades de alto riesgo: construcción y obra civil • Certificado: MDT-7183-CCL-465623 Asistencia en seguridad industrial • Certificado:MDT-7183-CCL-465627 Preparación de formadores	
N° de matrícula profesional: ----	
Ocupación que desempeña:	

Abogado/Funcionario Público (Modalidad en teletrabajo)

Tiempo de experiencia:

13 años

Correo electrónico:

jonathan_intriago@hotmail.com

Ciudad:

Guayaquil

Fecha de entrevista:

3 de julio de 2025

Pregunta 1	Respuesta
1. ¿Recibe usted comunicaciones laborales fuera de su jornada de trabajo? Si es así, ¿con qué frecuencia y por qué medios?	Sí, a veces recibo comunicaciones laborales fuera de mi jornada laboral. Principalmente a través de correo electrónico y aplicaciones de mensajería instantánea, como WhatsApp, y esto ocurre con bastante frecuencia. La razón principal es que algunas tareas o proyectos requieren atención inmediata o que la información se comparta rápidamente, lo que a veces implica contactar a alguien fuera del horario laboral.
Pregunta 2	Respuesta
2. ¿Su empleador ha establecido alguna política clara sobre el respeto a su tiempo de descanso digital?	En general, las empresas están obligadas a respetar el tiempo de descanso de sus empleados, tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Esto incluye el derecho a la desconexión digital, que implica no tener la obligación de responder a comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo. Si bien muchas empresas están implementando políticas para garantizar este derecho, la existencia y el cumplimiento de estas políticas pueden variar.
Pregunta 3	Respuesta
3. ¿Cómo impacta en su vida personal o familiar el hecho de ser contactado fuera del horario laboral?	Ser contactado fuera del horario laboral puede afectar negativamente la vida personal y familiar al dificultar la desconexión, generar estrés y afectar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto puede llevar a una disminución de la calidad del tiempo familiar,

	aumentar el agotamiento y afectar la salud mental.
--	--

Pregunta 4

4. ¿Siente que puede negarse a responder comunicaciones laborales fuera de su jornada sin temor a represalias?

Respuesta

Sí, los trabajadores en Ecuador tienen el derecho a la desconexión digital, lo que significa que pueden negarse a responder comunicaciones laborales fuera de su horario de trabajo sin temor a represalias. Este derecho está amparado por la ley que busca proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, evitando la invasión de su tiempo personal por parte de obligaciones laborales.

Pregunta 5

5. ¿Qué medidas considera que ayudarían a mejorar el respeto a su tiempo de desconexión digital?

Respuesta

Para mejorar el respeto al tiempo de desconexión digital, es fundamental establecer horarios laborales claros y comunicarlos eficazmente, fomentar una cultura organizacional que valore el tiempo libre y la desconexión, y utilizar herramientas de gestión del tiempo que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal. Además, es crucial implementar políticas que limiten la comunicación fuera del horario laboral y promover el uso de herramientas como la programación de envíos de correos electrónicos para evitar interrupciones innecesarias.

Elaborado por: Gelo y Loor (2025)

Tabla 7 Entrevista a Teletrabajador Sedolfo Carrasquero

Datos del entrevistado



Declaración ética

Las respuestas concedidas a las preguntas de la presente entrevista son empleadas estrictamente para fines académicos, sin que estas sean consideradas como una declaración de responsabilidad de ningún tipo vinculable a los entrevistados.

Nombres:

Sedolfo José Carrasquero Ferrer

N° de Cédula:

0964362339

Títulos profesionales a su haber:

1. Ingeniero Químico
2. Magíster Scientiarum en Ingeniería Ambiental
3. Máster en Derecho, Economía y Gestión con concentración en Dirección y Administración de Empresas
4. Doctor en Ingeniería Ambiental

N° de licencia profesional:

Ocupación que desempeña:

Director de Innovación, Vinculación con la comunidad y sostenibilidad

Tiempo de experiencia:

15 años

Correo electrónico:

sedolfocarraaquero@gmail.com

Ciudad:

Guayaquil

Fecha de entrevista:

29 de julio de 2025

Pregunta 1

1. ¿Recibe usted comunicaciones laborales fuera de su jornada de trabajo? Si es así, ¿con qué frecuencia y por qué medios?

Respuesta

Sí, recibo comunicaciones laborales fuera de mi jornada de trabajo, principalmente a través de WhatsApp y correo electrónico. Esta situación ocurre de forma interdiaria y generalmente está relacionada con asuntos

	urgentes, coordinación de actividades o seguimiento de tareas pendientes.
Pregunta 2	Respuesta
2. ¿Su empleador ha establecido alguna política clara sobre el respeto a su tiempo de descanso digital?	Actualmente, mi empleador no ha establecido una política formal clara sobre el respeto al tiempo de descanso digital. Sin embargo, se reconoce la importancia del tema y se está trabajando en su desarrollo. A nivel organizacional, se han iniciado conversaciones y propuestas para implementar directrices que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal.
Pregunta 3	Respuesta
3. ¿Cómo impacta en su vida personal o familiar el hecho de ser contactado fuera del horario laboral?	Ser contactado fuera del horario interrumpe momentos de descanso, convivencia o actividades planificadas. Genera una sensación de disponibilidad permanente que dificulta la desconexión mental del trabajo.
Pregunta 4	Respuesta
4. ¿Siente que puede negarse a responder comunicaciones laborales fuera de su jornada sin temor a represalias?	Sí, en general siento que puedo negarme a responder comunicaciones laborales fuera de mi jornada cuando las tareas no son urgentes. En estos casos, tanto mis compañeros como mis superiores suelen comprender que el tiempo personal debe ser respetado. Existe cierto margen para priorizar el descanso y atender los asuntos pendientes al día siguiente.
Pregunta 5	Respuesta
5. ¿Qué medidas considera que ayudarían a mejorar el respeto a su tiempo de desconexión digital?	• Fomentar una cultura organizacional que valore y respete el equilibrio entre la vida laboral y personal. • Capacitar a líderes y equipos sobre la importancia del descanso digital y sus beneficios en la productividad y bienestar. • Utilizar herramientas tecnológicas que programen correos o mensajes para ser enviados en horario laboral.

Elaborado por: Gelo y Loor (2025)

Tabla 8 Entrevista a Teletrabajador Abg. Manuel Luna

Datos del entrevistado	Declaración ética
Nombres: Manuel Alejandro Luna Vargas	Las respuestas concedidas a las preguntas de la presente entrevista son empleadas estrictamente para fines académicos, sin que estas sean consideradas como una declaración de responsabilidad de ningún tipo vinculable a los entrevistados.
N° de Cédula: 0929113645	
Títulos profesionales a su haber: 1. Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República 2. Magíster en Derecho Procesal	
N° de matrícula profesional: 09-2018-844	
Ocupación que desempeña: Servidor Público	
Tiempo de experiencia: 11 años	
Correo electrónico: luna.vr93@gmail.com	
Ciudad: Quito	
Fecha de entrevista: 29 de julio de 2025	
Pregunta 1	Respuesta
1. ¿Recibe usted comunicaciones laborales fuera de su jornada de trabajo? Si es así, ¿con qué frecuencia y por qué medios?	No, todas las comunicaciones llegan dentro de la jornada laboral.
Pregunta 2	Respuesta

2. ¿Su empleador ha establecido alguna política clara sobre el respeto a su tiempo de descanso digital?	La Dirección de Talento Humano ha socializado las políticas y directrices sobre el asunto.
Pregunta 3	Respuesta
3. ¿Cómo impacta en su vida personal o familiar el hecho de ser contactado fuera del horario laboral?	En anteriores instituciones, ha provocado interrupción del descanso y del tiempo personal y/o familiar.
Pregunta 4	Respuesta
4. ¿Siente que puede negarse a responder comunicaciones laborales fuera de su jornada sin temor a represalias?	En esos casos he preferido responder o tomarle asunto el primer día hábil próximo.
Pregunta 5	Respuesta
5. ¿Qué medidas considera que ayudarían a mejorar el respeto a su tiempo de desconexión digital?	• Lineamientos claros y/o protocolos de las áreas correspondientes hacia los trabajadores en general. • Cronogramas y/o actividades relacionadas al derecho que tenemos los trabajadores a la desconexión digital.

Elaborado por: Gelo y Loor (2025)

4.1.6 Análisis de resultados de entrevistas a teletrabajadores

Sobre la primera pregunta de la entrevista, la mayoría de los profesionales consultados señalaron principalmente que, si reciben comunicaciones fuera de su jornada de trabajo, especialmente por correo electrónico y Whatsapp, siendo estos los principales medios o canales por los cuales se producen. La razón principal y que es justificativa por parte de los empleadores tiene que ver con el hecho de tratarse de asuntos que requieren de atención inmediata. Por tal motivo, se produce este tipo de comunicados aún cuando ha culminado la jornada de trabajo regular. Entre otras razones se expuso que son contactados incluso en tiempo de descanso por coordinación o seguimiento de tareas pendientes. Por otra parte, uno de ellos manifestó no recibirlas, lo que evidentemente indica que esta no es una práctica generalizada.

En la segunda pregunta se manifestó que las empresas tienen la obligación de respetar el tiempo de descanso de sus trabajadores, tanto dentro de la jornada laboral como fuera de ella, lo que entiende la incorporación de la desconexión digital. No obstante, entre los teletrabajadores consultados se expuso que el reconocimiento de

este derecho es variable, además de que puede depender de la visión y de la predisposición que tenga cada empresa. En todo caso, ha sido posible observar una respuesta que abre la posibilidad a la discrecionalidad de las organizaciones en cuanto a la forma en que conocen o desconocen el tiempo libre de su equipo de trabajo. No obstante, se advirtió de la socialización de este derecho, pero se requiere un análisis más detallado de sus resultados.

Como parte de la respuesta observada en la tercera pregunta de la entrevista, se indicó que ser contactado fuera del horario de trabajo supone afectaciones a la vida personal y familiar cuando no se cumple con el tiempo que se asume que debe estar liberado de obligaciones laborales. Como consecuencia de este hecho, se insistió en el deterioro del tiempo de calidad en familia, y en lo personal se provoca agotamiento y menoscabo de la salud mental como un aspecto que no puede ser soslayado por las empresas ni por las autoridades en materia laboral. En cuanto a esta pregunta, es posible destacar que las respuestas proporcionadas por los entrevistados tuvieron un carácter unánime sobre el impacto producido por la desconexión digital.

Para la cuarta pregunta se ofreció una contestación desde una perspectiva que se sujetó exclusivamente a la posibilidad de aplicar los acuerdos ministeriales que disponen el derecho a la desconexión digital, pero que no visibiliza la forma de cómo las empresas o entidades públicas pueden actuar ante un trabajador que precautele este mandato normativo contemplado en su favor para garantizar el derecho al descanso. Posiblemente, se haya insinuado que los trabajadores tienen el derecho, pero que este requiere de una tutela que esté precisada en términos más específicos, adecuados y beneficiosos, motivo por el cual la eficacia de esta disposición es cuestionable y se llegue a pensar que no es respetada o reconocida de forma íntegra por quienes establecen comunicados aun habiendo concluido una jornada de labores. No obstante, una de las personas entrevistadas sí enfatizó sentirse limitado en cuanto a negarse a contestar una comunicación fuera de horario laboral, en tanto otro de ellos señaló que se ve obligado a atenderla de manera inmediata si es que se llegara a producir.

La quinta pregunta tuvo como respuesta la claridad de que debe existir en el establecimiento de horarios laborales, además de fomentar la cultura organizacional

que valore el tiempo libre y la desconexión de los trabajadores, con lo que se equilibre la vida laboral y la personal. Sin embargo, para esto se debe trabajar a nivel de políticas que limiten los horarios de comunicaciones, aunque en este aspecto la entrevista no dejó en claro si estas corresponden a las autoridades laborales o los directivos de las empresas privadas y de entidades públicas para su diseño e implementación. En cuanto a esta pregunta, también ha sido posible reconocer una contestación de carácter unánime o de criterios compartidos.

4.2 Elaboración de informe de investigación

INFORME ACADÉMICO DE DIAGNÓSTICO PROFESIONAL DE LA APLICACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

4.2.1 Antecedentes

La desconexión digital se reconoce como un derecho que cobró especial importancia a partir de la pandemia por COVID-19 entre los años 2020 y 2023, lo cual se debió principalmente a la implementación del teletrabajo como una forma de preservar el desarrollo de las actividades laborales como una respuesta tanto para el aislamiento como para el distanciamiento social. Dada esta situación, tanto las empresas que integran el sector privado como las instituciones que conforman el sector público debieron establecer alternativas y mecanismos para que sus trabajadores continúen operativos a pesar de la coyuntura provocada por la emergencia sanitaria. En efecto, se podría observar dentro del panorama mundial, sin que el Ecuador sea la excepción, cómo las distintas tareas debían llevarse a cabo por teletrabajo para así no interrumpir las distintas actividades productivas y administrativas.

En efecto, el teletrabajo no solo que era una necesidad o un mecanismo de respuesta emergente, sino que prácticamente era una obligación insustituible para sostener no solo las actividades empresariales y de la administración pública, sino que también se buscaba mantener las fuentes de empleo para no tener que recurrir a despidos masivos, lo cual evidentemente fue un acontecimiento que pudo observarse a lo largo de los años que duro la pandemia. Posteriormente, tanto la situación sanitaria como el entorno productivo empezaban a evidenciar signos de recuperación y del retorno de los trabajadores a sus respectivas ocupaciones. Sin embargo, este hecho no eximió que el teletrabajo y las comunicaciones digitales se

vieran suspendidos, al contrario, se adaptaron como una modalidad más donde los empleadores podían seguir designando tareas a todos quienes tuvieran un rol que cumplir a la entidad a la que se debían.

No obstante, en la medida en que las actividades iban retornando a la presencialidad, lo cual ya era una muestra de normalidad, también era posible reconocer que el teletrabajo y las comunicaciones digitales se producían de forma prolongada, incluso fuera de horarios laborales. En consecuencia, lo que parecía ser una herramienta o solución de carácter útil se transformaba progresivamente en un abuso. Por lo tanto, era importante dar respuesta a aquellas comunicaciones que no eran propias de la jornada ni del lugar de trabajo, de manera que no se afectara el tiempo de descanso o tiempo libre de los trabajadores, sin perjuicio de otras actividades que se realizaran en ese momento.

De acuerdo con los antecedentes mencionados, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-181 de 14 de septiembre de 2020, el cual introdujo tanto el concepto como el derecho a la desconexión laboral o desconexión digital, por lo que dentro de su artículo 5 se contemplaba su inserción e implementación dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Este hecho de manera sustantiva permitió visibilizar la existencia de este derecho para regular y evitar que los trabajadores fueran requeridos para el desarrollo de tareas cuando su jornada ya había culminado. Posteriormente, para fortalecer el contenido del precitado derecho, la suscrita entidad emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 el 23 de diciembre de 2022 para que se garantice de manera más eficaz el derecho al descanso de los trabajadores a través de la desconexión.

4.2.2 Delimitación y planteamiento del problema

El problema que aborda el desarrollo del presente informe académico es que, en el panorama de la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, más que todo en cuanto a la garantía del derecho al descanso, se desconoce el alcance, impacto o eficacia de la desconexión digital. Por lo tanto, se pudo observar una serie de aspectos no establecidos con precisión, los cuales concretamente abarcan la presencia de vacíos jurídicos acerca de su implementación. De modo más específico, el aspecto cuestionado respecto de este derecho está comprendido si en realidad el descanso se ve garantizado, dado que existe el derecho, pero no se observan

procedimientos puntuales, tampoco las consecuencias jurídicas o sanciones motivadas por el desconocimiento de su tutela efectiva.

Un aspecto sumamente importante es que los trabajadores son seres humanos con necesidades y vida propia fuera del trabajo, y se asume que la desconexión digital tiene por finalidad asegurar ese tiempo libre, sea para el descanso, para actividades familiares, personales o de cualquier índole. El desconocimiento de estos derechos evidentemente entraña una vulneración a nivel fundamental dentro de la esfera laboral, puesto que guardan relación con la dignidad de la persona y del buen vivir, los cuales también son valores constitucionales inherentes al entorno laboral. Por tal motivo, tienen sentido los cuestionamientos o señalamientos acerca del cumplimiento y eficacia de este singular derecho.

En tal caso, se pone de manifiesto que los empleadores o las empresas (sin perjuicio de las entidades públicas) no advierten un factor disuasivo o coercitivo que los abstenga de enviar mensajes, realizar llamadas o establecer tareas digitalmente cuando los trabajadores ya se encuentran fuera de su lugar y horario de trabajo. Ante este hecho se requiere de respuestas más eficaces, lo que pone en entredicho los prenombrados acuerdos ministeriales y sobre existe una dimensión real respecto del beneficio del impedimento que los trabajadores sean ubicados y deban responder peticiones ante una jornada laboral fenecida. Evidentemente, se ve levantado un manto de duda sobre una disposición que desde los acuerdos expedidos por el Ministerio del Trabajo debería surtir un efecto visible e incuestionable.

Por otra parte, la problemática también apunta a la imprecisa y vaga normatividad sobre la desconexión digital, puesto que es un derecho reconocido, pero sin argumentos procedimentales que verdaderamente lo sostengan, más que todo sin que se establezcan sanciones para el empleador que lo desconozca. Además, este asunto reviste mayor gravedad ante la falta de normativa expresa que fortalezca esta garantía, como consecuencia de ello, los funcionarios administrativos, sean inspectores del trabajo o judiciales, jueces del trabajo, no cuentan con las herramientas normativas y procesales para asegurar su tutela y establecer sanciones para quien desconozca la desconexión digital.

Por tales motivos precisado en las líneas precedentes, se establece como delimitación de esta problemática investigativa a la siguiente pregunta:

¿Cuál es la repercusión real que tiene el derecho a la desconexión digital dentro del propósito de garantizar de forma efectiva la tutela del derecho fundamental al descanso de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil del año 2024?

4.2.3 Objetivo general del informe

Reconocer cómo la valoración de expertos en derecho constitucional y laboral, al igual que de teletrabajadores, ha establecido críticas sobre el verdadero impacto y alcance de la desconexión digital, vista como un mecanismo que garantice eficazmente la tutela del derecho fundamental de los trabajadores al tiempo de descanso en el ámbito de la ciudad de Guayaquil 2024.

4.2.4 Objetivos específicos

1. Identificar los aspectos no previstos normativamente en el ámbito de la desconexión digital para garantizar el derecho al descanso de los trabajadores.
2. Establecer el impacto que tendrían los vacíos normativos de la desconexión digital para asegurar el derecho al descanso de los trabajadores, así como de otros derechos conexos.
3. Proponer medidas o alternativas que permitan fortalecer las condiciones de tutela efectiva del derecho al descanso de los trabajadores por medio de la desconexión digital.

4.2.5 Justificación

El desarrollo de este informe encuentra su utilidad a partir de los argumentos sustentados en la opinión y los criterios fundamentados de abogados especialistas en derecho laboral, al igual que de los teletrabajadores que guarden un vínculo con el tema de investigación y su correspondiente problemática. De este modo, se ha obtenido una valiosa información de carácter empírico que, desde una perspectiva práctica vinculada a la realidad jurídica, ha permitido generar una aproximación al impacto o alcance que tiene el derecho a la desconexión digital.

En especial, este acercamiento se ha realizado de cara al cumplimiento del deber de garantizar el derecho al descanso de los trabajadores, más que todo en cuanto a la perspectiva de que se reconozca en la ciudad de Guayaquil con un período de referencia ligado al año 2024. De tal manera, al conocerse las implicaciones que tiene este derecho por fuentes directas que conocen de esta situación, se puede

efectuar un diagnóstico más apegado a sus verdaderas manifestaciones y repercusiones dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Este estudio y el consecuente informe académico también son necesarios, debido a que, al ampliarse la perspectiva analítica y crítica de la problemática de investigación, tanto desde un sustento teórico como normativo, como fortalecido por el componente empírico de las entrevistas. En consecuencia, se permite que se profundice y se nutran las evidencias y los hallazgos sobre la fenomenología jurídica de la desconexión digital en Ecuador.

Al analizarse con mayor detalle este fenómeno, es posible comprender mediante mayores argumentos las incidencias y las críticas que se vierten sobre él, en especial por la valoración de expertos en derechos fundamentales y laborales en cuanto a los aspectos no cubiertos o satisfechos en relación con la tutela del descanso de los trabajadores. Por consiguiente, se logra efectuar un diagnóstico con el debido soporte argumental para evaluar la posición en la que se encuentra este derecho y las expectativas que le preceden en términos de protección de la clase trabajadora.

La labor emprendida para conocer los resultados de las entrevistas y la información que brinden sobre el objeto de estudio en mención se ve aprovechada a partir de la crítica profesional que contribuya a la elaboración de una crítica académica. En efecto, su cometido es puntualizar y describir en detalle los aspectos que requieren mejorarse para que el derecho a la desconexión eficaz se vea garantizado en las mejores condiciones posibles dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Si bien es cierto, esta labor debe recaer en manos de entes especializados como el Ministerio del Trabajo o la Asamblea Nacional para realizar las adecuaciones normativas pertinentes, no es cuando menos importante desde la vertiente científica de los estudios en derecho acercar opiniones, datos, resultados y sugerencias que sirvan como respaldo para que los organismos pertinentes adopten las soluciones más convenientes al caso que se plantea. De esta manera, esta investigación y el informe que la acompaña cobrarán mayor relevancia.

4.2.6 Beneficios en la aplicación del derecho a la desconexión digital

La desconexión digital es un derecho que conlleva diversos beneficios para el trabajador, destacándose principalmente el descanso, dado que toda persona que cumpla con una tarea determinada como parte de una relación laboral precisa de un tiempo para recuperarse física y mentalmente de sus actividades. Un empleado, al poder contar con un tiempo de descanso eficazmente garantizado, podrá gozar de mejores condiciones de salud, además de tener una mejor predisposición para cumplir con las consignas que le sean asignadas por parte de su empleador o jefe inmediato. Este bien jurídico evidentemente es de carácter fundamental, dado que, como se ha sostenido a lo largo de esta investigación, está relacionado con la dignidad y el buen vivir, además de otros derechos conexos que se detallan en líneas posteriores.

Un trabajador con oportunidad para descansar o cuando menos que cuente con un tiempo liberado de las obligaciones laborales, en consecuencia, podrá realizar otras actividades que están vinculadas con el ejercicio de otros dentro del ámbito fundamental, las cuales no deben estar soslayadas en la aplicación de la normativa laboral. En términos más concretos, un trabajador sin tener que estar pendiente de sus ocupaciones podrá disponer de ese tiempo para dedicarlo a su familia, a estudios, a la recreación, en fin, a cualquier tipo de actividad que le suponga satisfacción y el desarrollo pleno de su persona. Por esta razón es muy importante que la desconexión laboral no solo exista desde una función declarativa, sino que su aplicación sea real, eficaz y comprobable a través de un marco jurídico que verdaderamente sirva a ese propósito.

De lo precisado anteriormente, a nivel de beneficios no solo trata de destacar el enunciado en derecho, sino que el aporte de este informe busca ser un recurso que sume al alcance de ese fin que es asignado dentro de la norma. Dicho de otro modo, se pretende pasar de una garantía prevista en lo formal a que pueda preverse en lo material por medio de procedimientos debidamente detallados y precisados en las leyes o normas laborales aplicables. Al haberse planteado todos estos argumentos, se estima y se espera que los criterios detallados en este texto permitan la crítica y reflexión en el espectro del derecho laboral. Por lo tanto, la desconexión digital podrá ser satisfecha plenamente, tanto desde sus postulados normativos como por las

actuaciones de las empresas privadas e instituciones públicas a través de sus jefes o empleadores.

4.2.7 Obstáculos o desafíos en la aplicación del derecho a la desconexión digital

Así como existen beneficios atribuibles a la existencia de un derecho, también existen obstáculos o desafíos inherentes a su aplicación o tutela. En lo atinente a la desconexión digital, se observa que el desafío principal está representado por las limitaciones del marco normativo que lo instituye dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Dicho de otro modo, su contenido se basa en una función o concepción declarativa, pero no goza de una precisión o detalle más amplio dentro de una norma jurídica que afiance su contenido y su práctica, como por ejemplo en el Código del Trabajo. Además, tanto los acuerdos ministeriales N° MDT-2020-181 de 14 de septiembre de 2020 como N° MDT-2022-237 de 23 de diciembre de 2022 parecen insuficientes en términos de regulación del precitado derecho, sin evidenciarse preceptos procedimentales que estén definidos dentro de una determinada jerarquía normativa con mayores vínculos coercibles para los empleadores.

Dicho lo anterior, la normativa existente es taxativa, y en este sentido se podría considerar como incompleta o con vacíos o lagunas legales que deben ser colmados, sea por el Ministerio de Trabajo o la Asamblea Nacional, para que así exista una normativa más explícita, detallada y garantista en la aplicación de la desconexión digital dentro del sistema jurídico nacional. Este asunto en cuestión es de carácter imperativo, más que todo para cumplir en aras de la satisfacción del principio de seguridad jurídica en cuanto a las normas claras, preexistentes y con sentido completo, tal como se desprende del artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador. Entonces, el reto que se muestra en el horizonte es altamente demandante en términos de protección eficaz de los derechos de los trabajadores, más que todo cuando se socava derechos fundamentales como el descanso.

En síntesis, autoridades laborales en lo administrativo y en lo judicial, así como los empleadores (jefes de empresa o instituciones públicas) y trabajadores se encuentran en una posición de incertidumbre sobre el alcance y eficacia real de la aplicación de la desconexión digital con el fin de garantizar el derecho al descanso. La poca precisión y detalle en lo normativo y la persistente conducta de invadir el tiempo libre y la privacidad de los empleados aún son un hecho reconocible en el

entorno ecuatoriano, lo que es consecuencia de la problemática abordada en este estudio. En consecuencia, garantizar esta desconexión sigue siendo una asignatura con temas no resueltos según el criterio de los profesionales entrevistados, cuyas respuestas y fundamentos son abordados en el siguiente segmento donde constan los resultados a nivel empírico.

4.2.8 Resultados del informe

Los resultados que han sido posibles obtener de la elaboración de este informe académico han destacado los puntos de valoración positiva de la desconexión digital como medio para garantizar el derecho al descanso de los trabajadores, al igual que aquellos puntos cuestionados o de valoración negativa sobre el alcance y eficacia de su tutela. Este informe en especial se ha fundamentado en la práctica y análisis de resultados de las entrevistas efectuadas a profesionales del derecho, tanto desde el rol de operadores de justicia laboral, como de abogados en libre ejercicio y como intervinientes en procesos de teletrabajo. De esta manera, se ha recabado una información de sustento empírico que permita una aproximación y descripción de la realidad existente al problema abordado en la presente investigación.

La información procesada comprendió diferentes categorizaciones de personas sujetos o participantes de este estudio, por lo que contar con diferentes enfoques y perspectivas de criterios jurídicos en materia de derechos fundamentales y laborales ha permitido enriquecer, fortalecer y diversificar el diagnóstico de este reporte, así como de las sugerencias planteadas tanto por los entrevistados, así como por quienes suscriben esta investigación. Por consiguiente, toda la evidencia y argumentación desarrollada conlleva un aporte para la comunidad académica y del derecho constitucional y laboral, de modo que permite y orienta al diseño de nuevas investigaciones sobre la problemática documentada.

Otra contribución que se estima como valiosa y significativa tiene que ver con el hecho de que estos resultados sirven de respaldo para que autoridades legislativas como: la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, Ministerio del Trabajo, juzgados en materia laboral en todos sus niveles, y demás órganos de alzada del sistema de justicia, de forma que encuentren en este contenido una serie de argumentos y modelos críticos de carácter propositivo una guía para impulsar acciones que en el marco de sus atribuciones optimicen la tutela efectiva del derecho

a la desconexión digital. Según lo precisado, queda detallado el valor de la presente aportación a una causa de suma relevancia para la estructura del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En cuanto al desglose de resultados que presenta este informe, estos están sistematizados de acuerdo con lo consignado en la siguiente tabla:

Tabla 9 Resultados del informe académico

Aspectos positivos de la desconexión digital	Aspectos negativos de la desconexión digital	Sugerencias o aportes para fortalecer la tutela de la desconexión digital
• Reconocimiento jurídico del derecho al tiempo libre. • Protección a la salud, a la privacidad e intimidad personal y al tiempo en familia. • Se previene la fatiga y el estrés laboral. • Se prevendrían accidentes laborales. • Se establece un instrumento normativo para tutelar el derecho al descanso.	• Falta de claridad y normatividad expresa. • No establece sanciones en caso de inobservancia o incumplimiento. • Inexistencia de parámetros para tutelar este derecho por parte de autoridades administrativas y judiciales. • Empleadores y empleados no conocen plenamente su contenido. • Falta de cultura organizacional.	• Desarrollo normativo más detallado y claro. • Mecanismos de control y supervisión. • Capacitación y supervisión. • Políticas internas claras en las organizaciones. • Fomento de la cultura organizacional del respeto al tiempo personal del trabajador.

Elaborado por: Gelo y Loor (2025)

Los aspectos positivos de la desconexión digital determinados en este informe apuntan a que es una herramienta con un reconocimiento normativo para garantizar el derecho al descanso de los trabajadores, para que estos no reciban comunicaciones ni se les solicite el desarrollo de tareas fuera de horario laboral. En tal caso, los entrevistados valoraron favorablemente la intención o propósito de tutela de diversos derechos conexos como la salud, la privacidad e intimidad, al igual que el tiempo personal y con la familia como espacios propios que no deben verse afectados por el trabajo. Del mismo modo, un trabajador que cuente con condiciones plenas de descanso evitará la fatiga física y mental, previendo cuadros de estrés, además de accidentes laborales ante la insuficiencia de ese tiempo reservado para el reposo y reposición de fuerzas y energías.

En contraparte, los aspectos negativos están caracterizados por el hecho de que los entrevistados perciben la desconexión digital como un derecho con un

contenido genérico e impreciso. En consecuencia, al existir una normativa imprecisa, no es posible aplicar sanciones para los casos que se presenten donde los empleadores o jefes de empresas o instituciones públicas desconozcan y vulneren, con lo que se ve condicionada la labor de tutela efectiva de derechos por parte de servidores administrativos y judiciales en temas laborales. También se observa a nivel sociojurídico que al no conocer cómo está constituida esta desconexión, los empleadores y empleados no saben de qué forma exactamente debe cumplirse, lo que se denomina falta de cultura organizacional.

En cuanto a las sugerencias tanto en materia de entrevistas como de lo contenido en este informe, se valora en especial lo manifestado por uno de los entrevistados en distintas aristas. En lo concerniente al *desarrollo normativo más detallado y claro*, se aprecia la imperatividad de precisar horarios para la desconexión digital, lo que también debe prever excepciones justificadas, además de la creación o diseño de mecanismos de monitoreo o sanción. Esto conlleva que por principio de legalidad o tipicidad se indiquen cuáles son las conductas que puedan afectar el ejercicio de este derecho y las sanciones que correspondan de acuerdo con el caso. También se añadió que las empresas deben verse normativamente obligadas a elaborar políticas propias para aplicar la desconexión, la misma que sea monitoreada y evaluada por las respectivas autoridades laborales.

Sobre los *mecanismos de control y supervisión* se indicó principalmente que se fortalezcan las capacidades del Ministerio del Trabajo, al igual que de las inspectorías del trabajo a nivel nacional, para que así cuenten con la debida preparación, herramientas y conocimientos para dar el seguimiento que se necesita para evaluar cómo se está implementando la desconexión digital. Esta acción para llevarse a cabo satisfactoriamente debe respaldarse en la determinación de indicadores específicos dentro de estos procesos, para así dictaminar si en efecto se está cumpliendo cabalmente con su tutela. Como complemento, se aportó entre las sugerencias la creación de canales de denuncias confidenciales o sujetas a reserva, para que los trabajadores reporten la vulneración de su derecho a no recibir comunicaciones fuera de horario laboral.

En lo atinente a la *capacitación y sensibilización*, se aprecia que es un aspecto clave que se promuevan campañas de información a nivel nacional para que

empleadores y trabajadores conozcan el contenido, motivación, elementos e impacto de la desconexión digital, más que todo con un enfoque basado en el derecho constitucional y en el derecho laboral. Este planteamiento podría ser llevado a la práctica a través de la creación de módulos o programas periódicos de capacitación, los cuales deben ser dirigidos tanto dentro del sector privado como dentro del sector público.

Para la implementación de *políticas internas claras y específicas dentro de las organizaciones* se sugiere que las empresas diseñen un reglamento interno donde se instrumente y se establezcan los horarios de contacto permitido, con las debidas excepciones o eximentes a las que haya lugar, y que se establezcan canales o vías de comunicación para casos urgentes donde se deba contactar a un trabajador fuera de horario laboral. En este mismo planteamiento se agrega la creación de comités con carácter interno, cuyo propósito sea promover, supervisar y evaluar las prácticas de bienestar en favor de los trabajadores, para así evitar que se cometan vulneraciones en contra del derecho a la desconexión laboral. A esta medida se suma un acompañamiento tecnológico con la implementación de herramientas que gestionen los horarios y comunicaciones laborales, siendo que estas últimas sean bloqueadas cuando no revista urgencia y que acontezcan cuando haya concluido la jornada de trabajo.

En lo concerniente al *fomento de la cultura organizacional del respeto al tiempo personal del trabajador*, es de suma importancia que dentro de las capacitaciones externas e internas que reciban empleadores y empleados se establezca que la disponibilidad inmediata de un trabajador no sea considerada como un valor positivo que sea siempre exigible. Al contrario, se debe incentivar la promoción del respeto donde se induzca al balance entre la vida laboral y personal, de modo que se dé por sentado y aceptado que cada una tiene sus respectivos tiempos y espacios. Incluso, se plantea un sistema de recompensas basado en el reconocimiento de los méritos para las áreas o líderes que cumplan con buenas prácticas en este contexto de protección de derechos laborales.

4.2.9 Conclusiones del informe

Dentro de las principales conclusiones de este informe académico se destacan principalmente que los profesionales expertos en temáticas de derechos

fundamentales con enfoque laboral coincidieron puntualmente en el carácter de imprecisión e insuficiencia normativa respecto de la desconexión digital. Entre otras cosas, se resaltó que esta falta de normatividad expresa deja abierta la ventana para la continuidad de las prácticas laborales donde se envían comunicaciones y se disponen tareas a través de medios digitales aun habiendo concluida la jornada de trabajo. A este hecho se suma que las autoridades administrativas y judiciales en lo laboral no cuentan con los mecanismos o herramientas normativas necesarias para garantizar el precitado derecho, lo cual es un resultado de estos vacíos en cuanto al aspecto normativo.

Se subraya la importancia de la tutela de una serie de derechos de contenido fundamental, los cuales están interrelacionados puesto que son parte de la misma problemática reseñada a nivel investigativo, así como desde su respectiva perspectiva jurídica. Por tal razón, derechos como el descanso, la salud, el tiempo libre, así como el que se dedica a la familia, la privacidad y la intimidad pueden verse seriamente afectados por las comunicaciones invasivas que se producen fuera de la jornada laboral. Por consiguiente, es de suma trascendencia que se fortalezca la implementación y se alcance un accionar eficaz de parte de la desconexión digital con miras a una tutela efectiva de los precitados bienes jurídicos en favor de los trabajadores.

En síntesis, se observan cuestionamientos sobre la verdadera disposición y alcance de la desconexión digital, más que todo por lo laxo de su contenido normativo y aplicación procedimental, lo cual se contrapone al imperio de la seguridad jurídica dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Esta situación conlleva a remarcar lo referido a lo largo de este informe sobre la deficiencia de la cultura organizacional en el país, tanto desde la visión ligada al derecho, así como a los factores propios a nivel social donde los derechos de los trabajadores no son lo suficientemente respetados.

Finalmente, se ha demostrado que la desconexión digital tiene aspectos por corregir y por completar a nivel de regulación jurídica, dado que al no establecer procedimientos para su práctica, así como tampoco determina las sanciones en caso de desconocerse su tutela, dará como resultados que los trabajadores se vean y se perciban igualmente desprotegidos en cuanto a la garantía de su derecho al descanso. En este sentido, esta situación permite señalar a diversos actores

responsables de este suceso, comenzado por el Ministerio del Trabajo, que está en la obligación de subsanar estas deficiencias y vacíos normativos, seguido de la Asamblea Nacional, que tendría que legislar con mayor sentido y criterio en términos de protección al trabajador. También, se incluyen a los empleadores en cuanto al deber de respeto por los derechos de su fuerza laboral como modelo de cultura organizacional, y a estos últimos, dado que no es posible demandar efectivamente el reconocimiento de un bien jurídico cuando se sepa lo esencial sobre su contenido.

4.2.10 Recomendaciones del informe

Uno de los puntos más destacados dentro de la elaboración de este informe tiene que ver con la necesidad de claridad en cuanto a la normatividad de la desconexión digital, puntualmente en cuanto al límite de la jornada laboral y la posibilidad de que sean enviadas comunicaciones a los trabajadores durante ese período. En consecuencia, se ha recomendado que estos límites estén debidamente definidos, al mismo tiempo que los casos excepcionales se detallen puntualmente, de manera que esta tutela esté prevista dentro de términos y condiciones más eficaces. En este contexto, se estará procediendo con mayor coherencia en aras de la salvaguarda de la seguridad jurídica.

Otro aspecto ampliamente sugerido tiene que ver con la valoración exhaustiva de este derecho y de la relación que le compete con el descanso, no solo como una situación propia de una actividad laboral que es seguida por un tiempo donde la actividad laboral cesa para la recuperación del trabajador. En efecto, el trasfondo requiere ser analizado con mayor amplitud, dado que involucra un bien jurídico fundamental como lo es la salud, incluso como una forma de prevención de accidentes laborales. Al aceptarse este planteamiento, se logra generar seguridad en los entornos de trabajo y precautelar vidas.

Se apuntó entre algunas otras sugerencias que, en la misma medida en que la tecnología es empleada para contactar a los trabajadores, esta sea empleada para bloquear comunicaciones dirigidas a estos cuando ya haya culminado su jornada. Para esto es importante contar con una regulación expresa que lo disponga acompañada de las sanciones o medidas coercitivas en caso de no ser acatada. Este hecho es atribuible a una forma de que la tecnología no solo esté al servicio de los empleadores, sino también para los empleados.

Por último, y no menos importante, se incentiva la promoción de la cultura organizacional, tanto como un producto o herramienta aplicable en lo jurídico, pero que también lo puede ser en lo social y en lo humano. Este aporte va acompañado de la sensibilización que deben tener las empresas privadas y entidades públicas, donde se debe preservar el tiempo libre y el descanso como derechos fundamentales. Por tal motivo, la desconexión digital supone una garantía que tiene que cumplir con los precitados propósitos de manera insoslayable.

CONCLUSIONES

Primera: La doctrina valoró cómo la desconexión digital es fundamental para el ejercicio eficaz del derecho al descanso. En especial, se consideró la importancia y el impacto que han tenido los avances y las repercusiones a nivel de la incorporación de la tecnología dentro del trabajo, de manera que los trabajadores se encuentran en una mayor posición de vulnerabilidad. Este hecho lleva a recibir comunicaciones fuera de horario laboral, lo que menoscaba el precitado derecho constitucional. Por tal motivo, se pudo observar cómo a nivel de distintas investigaciones esta desconexión tiene un carácter imperativo y prioritario para que los trabajadores cuenten con esa garantía normativa que les permita gozar de ese tiempo indispensable para reponerse tanto a nivel físico como mental. Igualmente, se reconoció el carácter vinculante o conexo con otros bienes jurídicos como la salud, el tiempo libre, la privacidad y la intimidad a nivel personal y familiar.

Segunda: La revisión del marco jurídico ecuatoriano permitió reconocer que dentro de su sistema jurídico no existe suficiencia, especificidad y claridad normativa, lo que supone un vacío y un reto para ser subsanado de manera que el derecho al descanso de los trabajadores por medio de la desconexión digital cuente con una tutela de mayor eficacia. Casos como los de Perú, Colombia y España evidenciaron que este derecho debe contar con prerrogativas más específicas, más que todo valorando la experiencia española que establece sanciones concretas y cuantificables. De ese modo, las autoridades administrativas y judiciales en lo laboral podrán brindar condiciones más favorables para la protección de los derechos de la clase trabajadora, tanto desde la definición de este derecho como en la imposición de sanciones en caso de incumplimiento. Por consiguiente, se lograría afianzar el goce del descanso y su relación con la salud física y mental.

Tercera: Los profesionales del derecho entrevistados coincidieron en que es indispensable y urgente realizar profundos cambios normativos en el reconocimiento de la desconexión digital en el sistema jurídico ecuatoriano. Más que todo porque su contenido y regulación son insuficientes y no permiten que las autoridades antes mencionadas precautelen en debida forma los derechos de los trabajadores. Del mismo modo, al no apreciarse un marco sancionatorio, se entiende que los

empleadores tienen una ventana abierta para justificar el envío de comunicaciones fuera de horario laboral, menoscabando la desconexión.

Cuarta: Los teletrabajadores indicaron mayoritariamente dentro de sus respuestas a las entrevistas que sí han recibido comunicaciones después de culminada la jornada laboral. No obstante, fue previsible reconocer casos excepcionales, pero en aquellas circunstancias en que se produce el motivo principal de su ocurrencia tiene que ver con el hecho de tareas pendientes que no pueden postergarse, o por casos de supervisión de labores. En resumidas cuentas, los teletrabajadores que pasaron por estas situaciones señalaron sentirse obligados a atender esos requerimientos por parte de sus empleadores, y que no tendrían la suficiente seguridad y confianza para negarse a realizarlos. A todo esto, se sumó que esta situación es debida a la falta de cultura organizacional, tanto para empresas privadas como para entidades públicas.

Quinta: La desconexión digital según lo aportado por la idea a defender si cuenta con las debidas condiciones para que los trabajadores puedan ejercer de modo más eficaz su derecho al descanso y otros derechos conexos frente al desarrollo de sus actividades laborales en la ciudad de Guayaquil. Esta afirmación se sustenta en la revisión de la normativa comparada, en especial de España y Perú, que al tener pautas más específicas de regulación, en especial sobre las sanciones por vulneración de la desconexión digital, permiten que, junto con los presupuestos aplicados de cultura organizacional expuestos por los entrevistados, conllevan que su tutela sea debidamente satisfecha.

RECOMENDACIONES

Primera: A nivel de los estudios de doctrina se recomienda profundizar en las investigaciones existentes sobre la desconexión digital, más que todo desde un enfoque normativo comparado, para así contar con una ilustración más amplia de los aspectos que no están debidamente normados y regulados en el Ecuador. De esta manera, se contribuye al desarrollo de otras propuestas académicas y científicas que acerquen una solución para esta problemática desde los sustentos y evidencias recopiladas como parte de su sustento. Estos estudios deben ser impulsados en mayor medida por las instituciones de educación superior dentro del ámbito jurídico, al igual que por las dependencias laborales administrativas y judiciales en calidad de publicaciones institucionales.

Segunda: En lo normativo, instituciones como el Ministerio del Trabajo y la Asamblea Nacional deben estudiar, evaluar y comparar cómo la desconexión digital es normada y aplicada en otros sistemas jurídicos, muy particularmente valorando la experiencia española. Esta acción permitiría contar con una perspectiva de carácter directriz que oriente a subsanar los vacíos y las deficiencias en cuanto al reconocimiento, aplicación y protección de este derecho, más que todo para garantizar plenamente el descanso como un bien jurídico fundamental para los trabajadores. Del mismo modo, inspectores del trabajo y jueces laborales en todos sus niveles contarían con una normativa definida y específica, la que al ser aplicada contribuiría a la satisfacción de la desconexión digital como instrumento que satisfaga a plenitud el derecho al descanso, y se sabría qué sanciones aplicar para los empleadores o personal de empresa privada e instituciones públicas que lo desconozcan.

Tercera: Sobre el aporte del informe académico desarrollado a partir de los criterios y los resultados empíricos de las entrevistas a profesionales del derecho constitucional con enfoque laboral, se propone que su contenido sea socializado en foros en instituciones universitarias destinados al derecho del trabajo. Del mismo modo, se recomienda que este contenido sea considerado en remisión a órganos con competencia resolutoria como en Ministerio del Trabajo y con competencia legislativa como en el caso de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador. Esta acción sumaría a los esfuerzos de la salvaguarda de los derechos laborales, más que todo

cuando en la actualidad es mayormente común ver casos de acoso laboral por comunicaciones remitidas fuera de horario de trabajo.

Cuarta: Las empresas privadas e instituciones públicas deben generar programas de concientización de derechos, más que todo en cuanto al surgimiento, desarrollo, evaluación y fortalecimiento de políticas que favorezcan el goce de derechos de los trabajadores, más que todo de los que tengan un contenido fundamental. Un lugar importante le corresponde al tema de la desconexión digital, lo que se debe al elemento imperativo que define el derecho al descanso como una forma de precautelar la salud física y mental de la clase trabajadora. Al cumplirse con esta sugerencia, se abona al ejercicio de la cultura organizacional, la cual suele ser descuidada a nivel corporativo o institucional.

Quinta: Las regulaciones normativas por parte del Ministerio del Trabajo y la Asamblea Nacional del Ecuador, así como los modelos y protocolos de cultura organizacional del respeto por la desconexión laboral y su correspondiente tutela como parte del derecho al descanso y otros bienes jurídicos conexos por parte de las empresas, deben estar integrados a partir de procesos de socialización. Estos procesos deben llevarse a cabo a través de mesas de trabajo considerando la importancia de estos sectores estratégicos, incluyendo la participación de los trabajadores, tanto asociados como por delegaciones que no estén necesariamente vinculadas de forma colectiva. De este modo, las iniciativas de protección de los derechos de los trabajadores estarán mejor coordinadas y establecidas en su beneficio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo Ministerial 237. (2023). *Directrices que regulan el teletrabajo y la desconexión laboral*. Registro Oficial 234 de 20 de enero de 2023.
- Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-181 . (14 de septiembre de 2021). *Ministerio del Trabajo*. Ministerio del Trabajo.
- Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237 . (23 de diciembre de 2022). *Ministerio del Trabajo*. Ministerio del Trabajo.
- Aguilera, R. (2019). *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: El derecho a la desconexión tecnológica*. Universidad Complutense de Madrid.
- Alvarado, N., y Solórzano, J. (2024). El derecho a la intimidad en el entorno laboral, desafíos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Lex Revista de Investigación en Ciencias Jurídicas*, 7(27), 1625-1649. doi:<https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i27.266>
- Andrade, E. (2021). *Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano*. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8594/1/T3755-MDE-Andrade-Derecho.pdf>
- Ávila, S. (5 de Febrero de 2025). *INEAF Business School*. Obtenido de <https://www.ineaf.es>: <https://www.ineaf.es/tribuna/derecho-a-la-desconexion-digital/>
- Bravo, D., y Pozo, E. (2023). Afectación del derecho al descanso producto de la hiperconectividad laboral. *Ciencia Digital*, 7(4), 6-25. doi:<https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v7i4.2702>
- Cabrera, A., y Pachano, A. (2023). Derecho a la desconexión digital y sus implicaciones en el Ecuador. *Polo de Conocimiento*, 8(12), 1315-1333. doi: 10.23857/pc.v8i12.6346

- Camós, I., y Sierra, A. (2021). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, 1053-1074.
- Carrillo, S., y Nápoles, Y. (2022). Protección del derecho a la desconexión laboral en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *593 Publisher CEIT*, 7(3), 405-417. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1163>
- Código del Trabajo. (2005, actualizado a 20 de junio de 2025). *Honorable Congreso de la República del Ecuador*. Suplemento del Registro Oficial N° 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008, actualizada a 30 de mayo de 2024). *Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador*. Registro Oficial N° 449 de 20 de octubre de 2008.
- Fernández, F. (2020). Tiempos de vida y de trabajo: El impacto de las TICs. *Temas Laborales* (151), 259-274.
- García, M., y Feldfeber, I. (13 de Julio de 2023). *Data Género*. Obtenido de <https://datagenero.org>: <https://datagenero.org/publicaciones/la-explotacion-laboral-detras-de-la-inteligencia-artificial/>
- Ley 2191: Ley de Desconexión Laboral. (2022). *Congreso de la República de Colombia*.
- Ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo. (2006). *Congreso de la República del Perú*. Presidencia del Congreso de la República del Perú.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales . (2018). *Jefatura del Estado*. Boletín Oficial del Estado N° 294 de 6 de diciembre de 2018.
- Ley N° 31572 Ley de Teletrabajo. (2022). *Congreso de la República del Perú*. Archivo Digital de la Legislación del Perú.
- Londoño, C. (2015). *Bloque de constitucionalidad*. Ediciones Nueva Jurídica .

- López, G. (2020). *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores*. Tirant lo Blanch. Obtenido de <https://albergueweb1.uva.es/constitutiva/wp-content/uploads/2021/02/L10-9788413551654.pdf>
- López, S. (2022). El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum* (4), 122-143.
- Mantecón, M. (2023). *El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo*. Comillas Universidad Pontificia. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68755/TFG-%20Mantecon%20Miranda%2C%20Maria%20del%20Carmen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Mendoza, O. (2021). El derecho de protección de datos personales en los sistemas de inteligencia artificial. *Revista IUS*, 15(48), 179-207. doi:<https://doi.org/10.35487/rius.v15i48.2021.743>
- Molina, W., y Silva, W. (2024). El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 23(1), 86-104. doi:<https://doi.org/10.33789/enlace.23.1.141>
- Parrales, F., Silva, R., Jiménez, P., y Wong, S. (2024). La protección constitucional del derecho a la privacidad en la era digital. *Sinergia Académica*, 7(3), 602-615. Obtenido de <https://sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/210>
- Pazmay, P., y Moreta, A. (2023). El derecho a la desconexión en el trabajo. *POCAIP*, 8(2), 305-316. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i2>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Boletín Oficial del Estado Núm. 255 de 24 de octubre de 2015.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley sobre Infracciones y Sanciones. (2000, actualizado a 22 de

mayo de 2024). *Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. Boletín Oficial del Estado Núm. 189 de 08 de agosto de 2000.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*. Boletín Oficial del Estado Núm. 261 de 31 de octubre de 2015.

Redacción Primicias . (8 de Mayo de 2024). *Primicias*. Obtenido de <https://www.primicias.ec>: <https://www.primicias.ec/noticias/politica/acoso-laboral-asamblea-daniel-noboa/>

Rocha, J. (2023). El derecho fundamental a la intimidad en Nicaragua. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 73(286), 251-274. doi:<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2023.286.86481>

Rodríguez, T. (31 de Enero de 2025). *La Razón*. Obtenido de <https://www.larazon.es>: https://www.larazon.es/economia/desconexion-digital-nuevo-derecho-laboral-que-llega-junto-reduccion-jornada-laboral_20250131679c8b4fe95c06000181f703.html

Sentencia 49-20-IN/25, Caso 49-20-IN/ y acumulados (Corte Constitucional del Ecuador 14 de Febrero de 2025).

Sentencia N° 2064-14-EP/21, Caso N° 2064-14-EP (Corte Constitucional del Ecuador 27 de Enero de 2021).

Swi swissinfo.ch. (8 de Mayo de 2024). *Swi swissinfo.ch*. Obtenido de <https://www.swissinfo.ch>: [/spa/parlamento-de-ecuador-aprueba-reformas-contra-acoso-laboral-y-para-la-desconexi%C3%B3n-digital/77180047](https://www.swissinfo.ch/spa/parlamento-de-ecuador-aprueba-reformas-contra-acoso-laboral-y-para-la-desconexi%C3%B3n-digital/77180047)

Trujillo, F. (1 de Julio de 2024). *CincoDías*. Obtenido de <https://cincodias.elpais.com>: <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-07-02/el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-el-ambito-laboral-un-apunte-al-calor-de-un-caso-sucedido-en-peru.html>

Valverde, Y., Andrade, O., Quevedo, N., y García, N. (2024). Análisis jurídico comparativo del derecho a la desconexión digital en Ecuador. *Revista Dilemas*

Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 11(2), 1-22. Obtenido de <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Villa, M. (2021). El impacto de las tecnologías digitales sobre la organización del trabajo. *e-Revista Internacional de Protección Social*, 6(1), 394-415. doi:<https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i01.18>