



fecha de presentación: 17/12/2025, fecha de aceptación: 22/01/2026, fecha de publicación: 01/02/2026

Bethy Yanez-Ordóñez

**E-mail:** byanez4@indoamerica.edu.ec

**Orcid:** <https://orcid.org/0009-0008-1747-8015>

José Luis Barrionuevo-Núñez

**E-mail:** josebarrionuevo@uti.edu.ec

**Orcid:** <https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas, Carrera de Derecho, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador.

## Cita sugerida (APA, séptima edición)

Yanez-Ordóñez, B., & Barrionuevo-Núñez, J. L. (2026). Desconexión digital y jornada laboral: análisis de la necesidad de regular los límites de disponibilidad de trabajar en entorno virtuales. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S1), 375-387, DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v9iS1.742>.

==== o ====

## Desconexión digital y jornada laboral: análisis de la necesidad de regular los límites de disponibilidad de trabajar en entorno virtuales

### RESUMEN

La expansión acelerada del teletrabajo en Ecuador, intensificada a partir de la pandemia por COVID-19, ha transformado las dinámicas laborales y ha diluido los límites tradicionales de la jornada de trabajo, generando una disponibilidad digital permanente que afecta el derecho al descanso, la salud y la vida personal de los trabajadores. Aunque la Constitución de la República del Ecuador reconoce el trabajo digno, el tiempo libre y la protección integral de la persona trabajadora, y el Código del Trabajo establece límites a la jornada laboral, el ordenamiento jurídico carece de una regulación expresa del derecho a la desconexión digital. El objetivo de este estudio fue analizar la necesidad jurídica y social de regular los límites de disponibilidad laboral en entornos virtuales en Ecuador, a partir de un examen normativo, doctrinario y comparado. La investigación adoptó un enfoque cualitativo, con un diseño descriptivo-analítico, basado en el análisis documental de normativa nacional, instrumentos internacionales de derechos humanos, jurisprudencia relevante y experiencias legislativas comparadas, especialmente del derecho europeo. Los resultados evidencian que la ausencia de una norma específica ha propiciado prácticas de hiperconectividad laboral que vulneran derechos fundamentales como la intimidad, la salud física y mental, y el descanso, además de profundizar las brechas de poder en la relación empleador-trabajador y generar inseguridad jurídica. Se concluye que la falta de regulación constituye un vacío normativo incompatible con los principios constitucionales de dignidad humana, justicia social e igualdad, por lo que resulta imprescindible incorporar el derecho a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana, a fin de garantizar jornadas laborales dignas y sostenibles en los entornos de trabajo virtuales.

**Palabras clave:** desconexión digital, jornada laboral, derecho laboral, teletrabajo, entorno virtual, Ecuador.

==== o ====

## Digital disconnection and the working day: analysis of the need to regulate limits on availability to work in virtual environments

### ABSTRACT

The accelerated expansion of telework in Ecuador, intensified by the COVID-19 pandemic,

has transformed labor dynamics and blurred the traditional boundaries of the working day, generating permanent digital availability that affects workers' right to rest, health, and personal life. Although the Constitution of the Republic of Ecuador recognizes decent work, leisure time, and the comprehensive protection of workers, and the Labor Code establishes limits on working hours, the legal system lacks an explicit regulation of the right to digital disconnection. The objective of this study was to analyze the legal and social need to regulate limits on labor availability in virtual environments in Ecuador, based on a normative, doctrinal, and comparative examination. The research adopted a qualitative approach with a descriptive-analytical design, based on documentary analysis of national legislation, international human rights instruments, relevant jurisprudence, and comparative legislative experiences, particularly from European law. The results show that the absence of a specific regulation has fostered practices of labor hyperconnectivity that violate fundamental rights such as privacy, physical and mental health, and rest, while also deepening power imbalances in employer-employee relationships and generating legal uncertainty. It is concluded that the lack of regulation constitutes a normative gap incompatible with the constitutional principles of human dignity, social justice, and equality; therefore, incorporating the right to digital disconnection into Ecuadorian labor legislation is essential to guarantee decent and sustainable working hours in virtual work environments.

**Keywords:** digital disconnection, working hours, labor law, telework, virtual environment, Ecuador.

==== o ====

## **Desconexão digital e jornada de trabalho: análise da necessidade de regular os limites de disponibilidade para trabalhar em ambientes virtuais**

### **RESUMO**

A expansão acelerada do teletrabalho no Equador, intensificada a partir da pandemia da COVID-19, transformou as dinâmicas laborais e diluiu os limites tradicionais da jornada de trabalho, gerando uma disponibilidade digital permanente que afeta o direito ao descanso, à saúde e à vida pessoal dos trabalhadores. Embora a Constituição da República do Equador reconheça o trabalho digno, o tempo livre e a proteção integral da pessoa trabalhadora, e o Código do Trabalho estabeleça limites à jornada laboral, o ordenamento jurídico carece de uma regulamentação expressa do direito à desconexão digital. O objetivo deste estudo foi analisar a necessidade jurídica e social de regular os limites de disponibilidade laboral em ambientes virtuais no Equador, a partir de um exame normativo, doutrinário e comparado. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, com desenho descritivo-analítico, baseada na análise documental da legislação nacional, de instrumentos internacionais de direitos humanos, de jurisprudência relevante e de experiências legislativas comparadas, especialmente do direito europeu. Os resultados evidenciam que a ausência de uma norma específica tem propiciado práticas de hiperconectividade laboral que violam direitos fundamentais como a intimidade, a saúde física e mental e o descanso, além de aprofundar as assimetrias de poder na relação empregador-trabalhador e gerar insegurança jurídica. Conclui-se que a falta de regulamentação constitui um vazio normativo incompatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, da justiça social e da igualdade, tornando imprescindível a incorporação do direito à desconexão digital na legislação trabalhista equatoriana, a fim de garantir jornadas de trabalho dignas e sustentáveis em ambientes virtuais.

**Palavras-chave:** desconexão digital, jornada de trabalho, direito do trabalho, teletrabalho, ambiente virtual, Equador.

## INTRODUCCIÓN

Los entornos laborales digitales han transformado la dinámica del trabajo, ampliando la comunicación, la productividad y la flexibilidad, pero también han generado desafíos jurídicos urgentes. Herramientas como el correo electrónico o la mensajería permiten que los empleadores contacten a sus trabajadores fuera del horario pactado, diluyendo los límites entre tiempo laboral y personal. Esto ha originado la llamada "hiperconectividad laboral", marcada por una disponibilidad constante que afecta la salud física y mental de los trabajadores.

El derecho a la desconexión digital, entendido como la facultad del trabajador de no responder comunicaciones laborales fuera de su jornada, ha sido reconocido por varias legislaciones como medio para proteger la intimidad, el descanso y el equilibrio vida-trabajo. Su ausencia genera desequilibrios de poder, estrés y menor productividad sostenida, por lo que su regulación constituye una necesidad jurídica y social urgente (Peña Cuellar y Vidal Lasso, 2023).

En Ecuador, el teletrabajo se expandió tras la pandemia de COVID-19, pero en muchos casos sin límites claros en la jornada, sin retribución adicional ni garantía de desconexión. El Código del Trabajo conserva disposiciones tradicionales y no ha sido reformado para abordar la disponibilidad digital (Congreso Nacional, 2005). Tampoco existe una ley que reconozca de forma expresa este derecho, a pesar de que la Constitución garantiza una jornada digna, salud, descanso y tiempo libre.

El Ministerio del Trabajo ha emitido normas parciales, pero sin abordar estructuralmente la hiperconectividad. Esto ha provocado aumento de estrés, afectación a la vida familiar y conflictos por la disponibilidad permanente, evidenciando una brecha entre el marco jurídico y las nuevas formas de trabajo digital. Esta situación afecta derechos fundamentales como el descanso y la salud mental, y ha sido destacada por estudios internacionales que advierten sobre el impacto negativo de la hiperdisponibilidad.

Existe también un vacío investigativo en Ecuador sobre este tema: no se ha desarrollado suficiente análisis normativo ni evaluado el impacto de esta falta de regulación en la seguridad jurídica y los derechos laborales. Esta omisión impide diseñar políticas públicas sostenibles. Si no se regula la desconexión digital, se perpetúa una forma moderna de explotación laboral que atenta contra la dignidad del trabajador (Peña Cuellar y Vidal Lasso, 2023).

El presente estudio analiza la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital en Ecuador y evalúa su impacto jurídico y social, buscando contribuir a una normativa que garantice condiciones laborales más humanas y sostenibles.

## Metodología

La presente investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, orientado a la comprensión e interpretación del fenómeno jurídico de la desconexión digital en el contexto laboral ecuatoriano. Este enfoque permitió analizar de manera profunda los significados, alcances normativos y vacíos legales existentes en torno a la jornada laboral en entornos virtuales, priorizando la comprensión del problema antes que su medición cuantitativa. La investigación cualitativa resulta pertinente cuando se estudian fenómenos jurídicos emergentes y complejos, en los que el análisis interpretativo de normas, principios y doctrinas es fundamental (Espinoza Freire, 2020a).

El diseño metodológico adoptado fue descriptivo-analítico, ya que se buscó describir el estado actual del marco normativo ecuatoriano en materia de jornada laboral y teletrabajo, así como analizar críticamente su insuficiencia frente a las exigencias del trabajo digital. Este tipo de diseño permite examinar el contenido, alcance y coherencia interna de las normas jurídicas, así como su compatibilidad con los principios constitucionales y los estándares internacionales de derechos laborales, favoreciendo una lectura sistemática y argumentativa

del ordenamiento jurídico (Espinoza Freire, 2025a).

Como técnica principal de recolección de información se empleó el análisis documental, sustentado en una búsqueda sistemática y rigurosa de fuentes académicas, normativas y jurisprudenciales. La selección de la información se realizó a partir de bases de datos académicas especializadas y repositorios jurídicos, siguiendo estrategias de búsqueda planificadas que permitieron identificar literatura científica relevante, actualizada y pertinente para el objeto de estudio. Este procedimiento se apoyó en criterios de exhaustividad, pertinencia y confiabilidad, conforme a las orientaciones metodológicas propuestas por Espinoza Freire (2020b, 2025b).

Finalmente, el tratamiento y análisis de la información se efectuaron mediante un proceso de categorización temática e interpretación crítica de las fuentes revisadas, integrando doctrina especializada, normativa nacional, instrumentos internacionales de derechos humanos y experiencias comparadas, principalmente del derecho europeo. El desarrollo de la investigación se realizó observando principios éticos fundamentales como la honestidad intelectual, el respeto a la autoría y el uso responsable de las fuentes, garantizando la transparencia y rigor científico del estudio (Espinoza Freire, 2022). Este enfoque metodológico permitió sustentar de manera argumentada la necesidad de incorporar el derecho a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana.

## **DESARROLLO**

### **1. Desconexión digital**

#### **1.1. Concepto de desconexión digital: definiciones doctrinarias y jurídicas**

La desconexión digital es un derecho emergente ante los retos del trabajo contemporáneo, caracterizado por el uso intensivo de tecnologías que permiten la comunicación laboral fuera de la jornada. Este derecho se entiende como la facultad del trabajador de no atender llamadas, correos u otras formas de contacto fuera del horario pactado, sin consecuencias negativas para su relación laboral (Pila-Fonseca & Toapanta-Cachago, 2023). Su finalidad es limitar la disponibilidad permanente y proteger el descanso, la salud mental y la vida personal del trabajador.

Desde el plano jurídico, se vincula con derechos fundamentales como el descanso, la intimidad y el tiempo libre, reconocidos tanto en instrumentos internacionales como en la Constitución de la República del Ecuador (arts. 11.2, 26 y 47) (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008). Sin embargo, el Código del Trabajo mantiene un enfoque tradicional que no contempla expresamente este derecho, generando una laguna normativa frente a la digitalización del empleo.

Según Nino Velandia (2022), este derecho rompe con el modelo rígido de jornada laboral y exige acompañamiento normativo para evitar nuevas formas de explotación. Su reconocimiento no debe quedar a discreción del empleador, sino establecerse como una obligación jurídica que garantice la dignidad del trabajador.

La falta de regulación, como señalan Pila-Fonseca y Toapanta-Cachago (2023), genera hiperconectividad, vulnera el bienestar del trabajador y amplía desigualdades laborales. En este contexto, la desconexión digital se configura como un elemento clave para adaptar el derecho laboral al teletrabajo y construir una cultura laboral sostenible.

#### **1.2. Origen del derecho a la desconexión en el derecho comparado**

El derecho a la desconexión digital surge en Europa como respuesta al impacto del teletrabajo en las condiciones laborales. Francia fue pionera en 2016 al incluirlo en la Ley El Khomri (n.º 2016-1088), exigiendo que empresas con más de 50 trabajadores negociaran mecanismos para garantizar la desconexión fuera del horario laboral.

A partir de esta experiencia, países como España, Italia y Alemania incorporaron medidas similares. En el caso español, el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 reconoce este derecho y obliga a respetar el descanso y las vacaciones incluso en entornos digitales. Según Pila-Fonseca y Toapanta-Cachago (2023), estas reformas buscan equilibrar el uso de tecnologías con la protección de la salud y la vida personal del trabajador.

América Latina ha avanzado de forma parcial. Argentina y Colombia han iniciado procesos normativos, pero aún en fase de consolidación. En Ecuador, el derecho a la desconexión no ha sido normado, evidenciando un rezago frente a los avances internacionales. Como señala Nino Velandia (2022), esta figura obliga a replantear el equilibrio entre tiempo laboral y personal en contextos crecientemente digitalizados.

### **1.3. Reconocimiento del derecho al descanso, salud mental y tiempo libre en tratados internacionales**

El derecho al descanso, a la salud mental y al tiempo libre está respaldado por instrumentos internacionales. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966, art. 7) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948, art. 24 (ONU, 1948) reconocen el descanso como elemento esencial de condiciones laborales justas y de la separación entre vida laboral y personal, bases que han fundamentado el desarrollo del derecho a la desconexión digital.

La OIT ha alertado sobre los riesgos del trabajo digital, como el estrés, la fatiga tecnológica o los trastornos del sueño. Según Pons (2021) y Ahumada (2021), sin una desconexión efectiva, el descanso se vuelve ficticio y se perpetúa una forma de explotación moderna, por lo que se recomiendan políticas que limiten el uso de tecnologías fuera de la jornada laboral.

La Constitución de la República del Ecuador (arts. 11.2, 26 y 47) (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) reconoce el trabajo digno, el desarrollo integral y el tiempo libre, pero no contempla expresamente la desconexión digital. Según Nino Velandia (2022), esta omisión normativa debilita la aplicación efectiva de esos derechos. Armonizar la legislación con los estándares internacionales permitiría garantizar condiciones laborales acordes con la dignidad y la salud del trabajador.

### **1.4. Marco constitucional ecuatoriano sobre jornada laboral y derechos fundamentales**

La Constitución de la República del Ecuador del año 2008, reconoce derechos fundamentales orientados a garantizar condiciones laborales dignas, como el respeto a la jornada de trabajo, el descanso y el bienestar integral. El artículo 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social que debe realizarse en condiciones que aseguren una existencia digna. El artículo 326 señala que los derechos laborales son irrenunciables y deben interpretarse en favor del trabajador, principio clave ante la disponibilidad digital permanente (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

El artículo 66 numeral 2 garantiza el tiempo libre, el descanso y el desarrollo de la personalidad, y el artículo 47 otorga protección especial a grupos en situación de vulnerabilidad, incluyendo el acceso a condiciones de trabajo equitativas. Sin embargo, aunque estos principios son amplios, no se reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital, lo que genera vacíos ante el auge del teletrabajo. Como advierten Pila-Fonseca y Toapanta-Cachago (2023), esta omisión dificulta la aplicación efectiva de los derechos constitucionales en entornos laborales virtuales.

Es urgente armonizar la normativa con la realidad digital, reconociendo de forma expresa el derecho a desconectarse fuera del horario pactado, a fin de materializar derechos como el descanso, la salud mental y la dignidad humana. Nino Velandia (2022) plantea que el paradigma constitucional de una jornada razonable debe reinterpretarse ante las nuevas modalidades laborales.

El artículo 11.8 de la Constitución de la República del Ecuador consagra el principio de progresividad, que exige al Estado desarrollar derechos emergentes como el de la desconexión digital. La Corte Constitucional, mediante la Sentencia No. 51-20-IN, ha establecido que los derechos deben interpretarse conforme a la realidad social y tecnológica, lo que refuerza la necesidad de adaptar el derecho al descanso a los nuevos entornos laborales digitales (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

### **1.5. Limitaciones del Código del Trabajo ecuatoriano frente al teletrabajo**

El Código del Trabajo ecuatoriano mantiene una estructura tradicional, enfocada en relaciones presenciales y jornadas fijas. Aunque el artículo 47 establece límites de ocho horas diarias y cuarenta semanales (Congreso Nacional, 2005), no contempla el uso de tecnologías fuera del horario laboral ni el derecho a la desconexión digital, lo que resulta problemático en el contexto del teletrabajo (Pila-Fonseca & Toapanta-Cachago, 2023).

Tras la pandemia por COVID-19, el teletrabajo se expandió rápidamente, pero el marco legal no evolucionó al mismo ritmo. El Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, de carácter temporal, regula algunos aspectos del trabajo remoto, pero no establece sanciones ni garantiza el derecho a la desconexión. Esta falta de regulación ha generado inseguridad jurídica y ambigüedad en la protección de los derechos laborales digitales.

Nino Velandia (2022) advierte que esta omisión fomenta relaciones laborales asimétricas, donde el trabajador se ve obligado a estar disponible fuera de horario. Ahumada (2021) agrega que, sin normas claras, el teletrabajo puede convertirse en una forma de sobrecarga encubierta. Por ello, es imprescindible reformar el Código del Trabajo para incluir normas claras, reconocer el derecho a la desconexión y proteger la salud laboral en entornos digitales.

## **2. Impacto de la hiperconectividad en los derechos laborales**

### **2.1. Vulneración del derecho a la intimidad y vida personal en entornos digitales**

En entornos laborales digitalizados, la constante disponibilidad ha invadido la vida privada de los trabajadores. El uso de correos, mensajería y plataformas colaborativas ha desdibujado los límites entre lo laboral y lo personal. Según Cárdenas (2022), esto afecta directamente el derecho a la intimidad, al obligar al trabajador a mantenerse conectado fuera del horario pactado, afectando su espacio familiar.

La Constitución de la República del Ecuador del 2008, art. 66.20 (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) reconoce el derecho a la intimidad personal y familiar. No obstante, Faz Garza y Malagón Monroy (2021) advierten que los sistemas jurídicos no han adaptado sus mecanismos de protección frente a estas nuevas formas de vulneración digital. En muchos casos, los trabajadores son monitoreados sin regulación ni consentimiento, lo que pone en riesgo su privacidad y limita el ejercicio de derechos como el descanso y la desconexión digital.

### **2.2. Efectos del teletrabajo en la salud mental y física de los trabajadores**

La hiperconectividad propia del teletrabajo ha generado impactos negativos en la salud física y mental de los trabajadores. La falta de pausas, la exposición prolongada a pantallas y la presión por responder rápidamente provocan estrés, fatiga visual, insomnio y agotamiento emocional. Cristiancho Ceballos (2022) advierte que esta disponibilidad constante deteriora la concentración y el bienestar general.

Según Cárdenas (2022), la flexibilidad horaria mal regulada puede convertirse en una carga, extendiendo la jornada laboral y reduciendo la capacidad de recuperación física y emocional. Este fenómeno, conocido como tecnofatiga o tecnoburnout, afecta tanto el rendimiento como la calidad de vida. Por ello, el derecho a la desconexión digital se plantea como una medida preventiva de salud laboral que requiere respaldo normativo y políticas públicas claras.

### **2.3. Ausencia de compensación por disponibilidad fuera del horario laboral**

Una consecuencia evidente de la hiperconectividad es la falta de compensación por el tiempo que los trabajadores permanecen disponibles fuera de su jornada. Muchos deben atender tareas fuera del horario sin que este tiempo sea reconocido ni retribuido. Según Faz Garza y Malagón Monroy (2021), esto contradice el principio de remuneración justa y configura una forma de explotación digital encubierta.

En Ecuador, el Código del Trabajo no obliga a compensar la disponibilidad en contextos de teletrabajo, lo que representa una laguna normativa (Congreso Nacional, 2005). Cristancho Ceballos (2022) señala que esta ausencia impide cuantificar y pagar el tiempo adicional trabajado, reforzando una cultura de disponibilidad permanente. Además, la falta de control o sanción debilita la posición del trabajador. En este contexto, el derecho a la desconexión digital se plantea como una herramienta clave para garantizar jornadas justas y equitativas.

### **2.4. Brechas de poder entre empleadores y trabajadores en el entorno digital**

En el entorno digital, la tecnología ha intensificado el control empresarial sobre el tiempo del trabajador, generando relaciones laborales más asimétricas. El monitoreo constante permite exigir respuestas fuera del horario laboral, debilitando la capacidad del trabajador para establecer límites. Cristancho Ceballos (2022) advierte que, sin reglas claras, el teletrabajo refuerza este desequilibrio, dificultando la desconexión sin consecuencias negativas.

Además, la falta de mecanismos legales que garanticen el consentimiento informado sobre la disponibilidad digital deja al trabajador sin protección efectiva. Según Faz Garza y Malagón Monroy (2021), esta ausencia normativa en América Latina perpetúa dinámicas de sobreexigencia. En el caso ecuatoriano, esta subordinación tecnológica contraviene principios de justicia social y dignidad laboral consagrados en la Constitución de la República del Ecuador 2008, art. 33 (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

### **2.5. Consecuencias en la productividad y sostenibilidad del trabajo remoto**

Contrario a lo que se cree, la conectividad constante no mejora el desempeño. Estudios demuestran que la falta de desconexión reduce la productividad sostenida, genera fatiga, errores frecuentes y desmotivación. Cárdenas (2022) advierte que el agotamiento físico y mental afecta negativamente los niveles de eficiencia a largo plazo.

La sostenibilidad del teletrabajo requiere límites claros entre lo laboral y lo personal. Sin respeto al descanso, esta modalidad se convierte en fuente de estrés crónico. Según Faz Garza y Malagón Monroy (2021), garantizar la desconexión no solo protege derechos, sino que mejora el desempeño organizacional. Políticas que regulen la disponibilidad fuera de horario fortalecen la salud laboral, reducen la rotación y aseguran un entorno de trabajo sostenible. Por ello, la desconexión digital es clave para el éxito del teletrabajo.

## **3. Análisis comparado de legislaciones internacionales: el caso de España y su aplicabilidad al Ecuador**

### **3.1. El reconocimiento del derecho a la desconexión digital en España**

España fue uno de los primeros países en reconocer expresamente el derecho a la desconexión digital, mediante la Ley Orgánica 3/2018, que en su artículo 88 garantiza a los trabajadores el derecho a no atender comunicaciones fuera de su horario laboral. Según Plana (2022), esta norma respondió al aumento del teletrabajo y al uso intensivo de tecnologías, buscando limitar la disponibilidad permanente.

Más que una norma de descanso, este derecho protege la dignidad del trabajador ante la hiperconectividad. Durán Penedo (2021) destaca que su inclusión en la legislación busca restablecer límites claros en la jornada laboral. Por ello, el modelo español constituye una referencia útil para países como Ecuador, donde aún existe un vacío legal sobre esta materia.

### **3.2. Inclusión del derecho en el Estatuto de los Trabajadores**

Además de la Ley Orgánica 3/2018, el Estatuto de los Trabajadores en España, a través del artículo 20 bis, obliga a los empleadores a respetar el derecho a la desconexión digital y a promover políticas internas que lo garanticen, incluyendo la sensibilización y la negociación colectiva. Según Plana (2022), esto ha permitido su aplicación efectiva en distintos sectores.

En contraste, el Código del Trabajo ecuatoriano carece de disposiciones similares, lo que impide a los trabajadores exigir este derecho. Como señalan Guananga y Nápoles (2022), esta ausencia fue evidente durante la pandemia, cuando muchos empleados extendieron sus jornadas sin regulación. Adaptar elementos del modelo español podría fortalecer la protección laboral en Ecuador frente al trabajo digital.

### **3.3. Impacto positivo en la salud y la productividad**

La implementación del derecho a la desconexión digital en España ha mejorado la salud y la productividad laboral. Estudios reportan menor estrés y agotamiento, fortaleciendo el bienestar y sostenibilidad del teletrabajo. Según Manrique (2022), regular la desconexión promueve hábitos laborales más sanos.

Plana (2022) destaca que las empresas con políticas de desconexión presentan mayor retención de talento y menos conflictos. En Ecuador, donde Guananga y Nápoles (2022) documentaron efectos negativos del teletrabajo durante la pandemia, adoptar medidas similares ayudaría a proteger la salud laboral. La experiencia española demuestra que la desconexión no reduce eficiencia, sino que mejora entornos laborales.

### **3.4. Ausencia de regulación en Ecuador: un contraste normativo**

A diferencia de España, Ecuador carece de una norma que reconozca el derecho a la desconexión digital. El Código del Trabajo mantiene un enfoque tradicional y no regula la disponibilidad digital (Congreso Nacional, 2005), lo cual se evidenció durante el confinamiento, cuando muchos empleados atendieron requerimientos fuera de horario sin compensación (Guananga y Nápoles, 2022).

Manrique (2022) advierte que esta omisión genera inseguridad jurídica y favorece condiciones de sobrecarga laboral, afectando derechos como el descanso y la salud mental. La comparación con España evidencia el rezago normativo ecuatoriano en esta materia.

### **3.5. Aplicabilidad de la experiencia española al contexto ecuatoriano**

La legislación española ofrece un modelo adaptable al Ecuador. Su eficacia radica en combinar regulación legal con mecanismos prácticos como la negociación colectiva y la formación laboral (Plana, 2022). Según Durán Penedo (2021), reconocer este derecho en el Código del Trabajo limitaría el poder empresarial y garantizaría jornadas dignas.

Sin embargo, su aplicación directa enfrenta obstáculos estructurales en Ecuador:

- Alta informalidad laboral (más del 50%, según el INEC).
- Cultura de disponibilidad permanente, especialmente en el sector público.
- Débil fiscalización laboral.

Por tanto, una regulación efectiva debe acompañarse de:

- Campañas de educación digital.
- Fortalecimiento del Ministerio del Trabajo.
- Protocolos y guías técnicas sectoriales.

## **4. Propuesta normativa para el Ecuador**

### **4.1. Necesidad de una reforma al Código del Trabajo sobre disponibilidad digital**

El crecimiento del trabajo virtual ha evidenciado que el Código del Trabajo ecuatoriano no regula la disponibilidad digital fuera del horario laboral. Aunque fija límites a la jornada, no aborda el impacto de la tecnología en la relación laboral. Según Valverde Torres et al. (2024), esta omisión ha normalizado prácticas como el envío de mensajes fuera de horario, sin protección jurídica del tiempo personal.

Pérez Campos (2021) señala que este vacío afecta tanto el derecho al descanso como la seguridad jurídica. Por ello, se propone reformar el Código para delimitar la jornada digital y regular expresamente la disponibilidad fuera del horario pactado, adecuándolo a la realidad del trabajo virtual.

#### **4.2. Reconocimiento expreso del derecho a la desconexión digital en la legislación nacional**

La incorporación del derecho a la desconexión digital como un derecho laboral autónomo en la legislación ecuatoriana resulta impostergable. Este reconocimiento no solo fortalecería la protección al descanso y la salud del trabajador, sino que alinearía al país con las tendencias internacionales en materia de derechos laborales en entornos digitales. Según Velasco Portero (2023), este derecho debe configurarse como un límite jurídico frente al uso indiscriminado de la tecnología, garantizando que la vida personal del trabajador no se vea invadida por obligaciones laborales constantes.

El reconocimiento normativo debe ir acompañado de mecanismos de aplicación concretos, tales como políticas internas, cláusulas contractuales y procedimientos de denuncia. Pons (2022) destaca que incluso los trabajadores con cargos directivos requieren estas garantías para evitar situaciones de sobreexplotación digital. En el contexto ecuatoriano, Valverde Torres et al. (2024) proponen que la legislación adopte un enfoque integral que incluya, además de la prohibición expresa de requerimientos fuera del horario laboral, la obligación de las empresas de capacitar y sensibilizar a sus empleados sobre este derecho.

En consecuencia, se propone incorporar un nuevo artículo 47-A al Código del Trabajo con el siguiente texto:

**“Art. 47-A.- Derecho a la desconexión digital.** – El empleador garantizará el derecho de la persona trabajadora a desconectarse de los dispositivos digitales utilizados en el trabajo fuera de la jornada laboral ordinaria, sin que ello implique represalias, sanciones ni afectaciones a su vínculo laboral. Este derecho podrá regularse mediante políticas internas, convenios colectivos o cláusulas contractuales, conforme a la naturaleza de la actividad.”

Se sugiere reformar los siguientes artículos:

- **Artículo 46:** Para delimitar la jornada ordinaria y establecer su inextensibilidad mediante medios digitales sin compensación.

- **Artículo 55:** Incluir la obligación:

**f)** Respetar el derecho de desconexión digital de la persona trabajadora y abstenerse de requerimientos laborales fuera del horario pactado, salvo casos excepcionales y debidamente justificados.

- **Artículo 58:** Para reconocer como tiempo efectivo de trabajo aquel prestado fuera del horario ordinario por requerimiento digital del empleador, estableciendo su debida compensación económica.

#### **4.3. Inclusión de cláusulas contractuales sobre disponibilidad y horarios en entornos virtuales**

Una vía complementaria para garantizar el derecho a la desconexión digital en Ecuador es la inclusión de cláusulas contractuales que regulen expresamente la disponibilidad en entornos virtuales. Estas disposiciones permiten delimitar horarios de contacto y establecer

excepciones justificadas, fortaleciendo el respeto al descanso, incluso en el trabajo remoto (Velasco Portero, 2023).

Pérez Campos (2021) señala que los contratos deben adaptarse a las nuevas formas de empleo digital, reconociendo que los trabajadores no están obligados a responder comunicaciones fuera del horario pactado. Esta regulación contractual puede reforzarse mediante manuales internos, códigos de ética o convenios colectivos. En el contexto ecuatoriano, representa una herramienta jurídica útil mientras se consolidan reformas legislativas.

Una cláusula podría ser:

“El empleador reconoce el derecho del trabajador a no atender comunicaciones, requerimientos o tareas laborales fuera del horario pactado, salvo acuerdo previo y por causa justificada, conforme a lo dispuesto en la ley.”

Esta cláusula establece anticipadamente los límites de la jornada en entornos digitales y aporta seguridad jurídica tanto al empleador como al trabajador.

#### **4.4. Rol del Ministerio del Trabajo y la Corte Constitucional en la protección de este derecho**

El Ministerio del Trabajo tiene un rol clave en la implementación del derecho a la desconexión digital, al poder emitir regulaciones técnicas y directrices que orienten su aplicación en el sector público y privado. Valverde Torres et al. (2024) destacan la importancia de establecer lineamientos obligatorios como la definición de horarios digitales y la capacitación en salud ocupacional digital.

La Corte Constitucional puede interpretar este derecho como una derivación del descanso, la intimidad y la salud mental garantizados por la Constitución de la República del Ecuador. Aunque no existe aún jurisprudencia específica, sentencias como la No. 51-20-IN y otras relativas a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad de derechos (art. 326 CRE) refuerzan la obligación del Estado de adaptar el derecho a los nuevos contextos tecnológicos (Pons, 2022).

La ausencia de precedentes vinculantes representa un vacío que podría abordarse mediante acciones por omisión legislativa o acciones de protección frente a vulneraciones concretas al descanso o salud laboral en entornos digitales.

#### **4.5. Políticas públicas y buenas prácticas empresariales para promover la desconexión**

Además de la reforma normativa, el Estado ecuatoriano debe implementar políticas públicas que fomenten activamente el respeto a la desconexión digital. Estas pueden incluir campañas de concienciación, guías técnicas, incentivos a empresas responsables y la adopción de estándares internacionales (Velasco Portero, 2023). El enfoque debe ser preventivo y formativo, promoviendo una cultura que valore el tiempo personal.

Asimismo, las buenas prácticas empresariales son clave para aplicar este derecho, incluso sin una norma expresa. Pérez Campos (2021) y Valverde Torres et al. (2024) destacan políticas internas como la regulación de horarios de contacto, la desconexión automática de plataformas y la promoción del equilibrio vida-trabajo. Estas experiencias pueden ser sistematizadas como parte de una estrategia nacional de modernización laboral, consolidando la desconexión como un deber ético y una garantía jurídica.

### **DISCUSIÓN**

La ausencia de una regulación expresa sobre la desconexión digital en el ordenamiento jurídico ecuatoriano representa una omisión frente a los cambios que ha traído la digitalización del trabajo. Aunque la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo digno (art. 33), al descanso (art. 326.5), a la salud integral (art. 32) y a

la vida personal y familiar (art. 66), el Código del Trabajo mantiene una estructura tradicional que no contempla las particularidades del teletrabajo ni los efectos del uso intensivo de tecnologías fuera del horario laboral (Congreso Nacional, 2005).

Esta laguna jurídica ha generado una cultura de hiperdisponibilidad, evidenciada especialmente durante la pandemia por COVID-19, donde el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 reguló el teletrabajo sin abordar derechos como la desconexión. En consecuencia, muchos trabajadores han enfrentado sobrecarga laboral, afectación a la salud mental y vulneración de su derecho al descanso. Esta realidad contradice el deber del empleador de prevenir riesgos y garantizar condiciones laborales saludables.

En comparación, países como España y Colombia han avanzado en la regulación de este derecho. España, mediante la Ley Orgánica 3/2018 y el Real Decreto-Ley 28/2020, obliga a respetar los tiempos de descanso en entornos digitales. Colombia, a través de la Ley 2191 de 2022, prohíbe represalias y exige políticas internas para garantizar la desconexión. Estos modelos ofrecen herramientas jurídicas efectivas que responden al principio de progresividad y brindan una protección integral al trabajador.

Desde el enfoque del derecho internacional, el PIDESC (art. 7), el Convenio 155 de la OIT y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 24) obligan a los Estados a asegurar condiciones laborales que respeten el descanso y la salud (ONU, 1948). Por ello, el derecho a la desconexión debe entenderse como una derivación lógica de estos estándares, y su incorporación al marco normativo ecuatoriano es una exigencia jurídica y ética.

El Ecuador necesita una reforma legal que reconozca explícitamente el derecho a la desconexión digital, establezca obligaciones claras para empleadores y garantice mecanismos de control y sanción. Esta medida no solo protegería el trabajo digno, sino que también adecuaría la legislación nacional a las exigencias del trabajo digital contemporáneo.

## **CONCLUSIÓN**

El presente estudio analiza la necesidad de regular los límites de disponibilidad laboral en entornos virtuales en Ecuador, ante la creciente hiperconectividad y sus efectos negativos en los trabajadores. Se confirma que la ausencia de regulación específica sobre la desconexión digital diluye las fronteras entre tiempo laboral y personal, vulnerando derechos fundamentales como el descanso, la intimidad y la salud mental y física, además de generar un desequilibrio en la relación empleador-trabajador.

El marco jurídico ecuatoriano actual, enfocado en el trabajo presencial, resulta insuficiente para enfrentar los retos del teletrabajo y la disponibilidad constante. En contraste, el modelo español demuestra que la regulación de la desconexión digital es viable y beneficiosa para la productividad y sostenibilidad laboral.

Este estudio identifica un vacío normativo relevante y propone soluciones para proteger los derechos laborales en la era digital. Una limitación fue la falta de estudios empíricos sobre la desconexión digital en Ecuador. Se sugiere que futuras investigaciones evalúen el impacto socioeconómico de una ley de desconexión digital y desarrollen políticas internas empresariales que promuevan el equilibrio entre vida laboral y personal. Se recomienda reformar el Código del Trabajo para incorporar el derecho a la desconexión digital, estableciendo límites claros a la disponibilidad y garantizando el bienestar de los teletrabajadores.

## **LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

El presente estudio presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar sus resultados. En primer lugar, la investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo de carácter descriptivo-analítico, basado exclusivamente en el análisis documental de normativa, doctrina y derecho comparado, sin incorporar trabajo de campo ni evidencia empírica directa sobre las experiencias de trabajadores y empleadores en Ecuador.

Asimismo, la ausencia de jurisprudencia constitucional o laboral específica sobre el derecho a la desconexión digital en el contexto ecuatoriano limitó el análisis práctico de su aplicación judicial. Finalmente, el carácter dinámico de la digitalización del trabajo implica que los marcos normativos y las prácticas laborales evolucionan rápidamente, lo que puede incidir en la vigencia temporal de algunos hallazgos.

## ESTUDIOS FUTUROS

A partir de los resultados obtenidos, se recomienda que futuras investigaciones profundicen en el análisis empírico del derecho a la desconexión digital en Ecuador, mediante estudios cuantitativos y cualitativos que recojan la percepción de trabajadores, empleadores y autoridades laborales sobre la hiperconectividad y sus efectos en la salud, la productividad y el equilibrio vida-trabajo. Asimismo, resulta pertinente evaluar el impacto económico y social de una eventual regulación de la desconexión digital, así como analizar experiencias comparadas en América Latina para identificar modelos normativos adaptables al contexto ecuatoriano. Estos estudios permitirían fortalecer el diseño de políticas públicas y reformas legislativas basadas en evidencia.

## RECONOCIMIENTO

Los autores expresan su reconocimiento a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas de la Universidad Tecnológica Indoamérica por el apoyo académico brindado para el desarrollo de esta investigación, así como a las fuentes doctrinarias y normativas nacionales e internacionales que sirvieron de base para el análisis jurídico realizado. De igual manera, se reconoce el valor del debate académico en torno a los derechos laborales emergentes, que contribuye a la construcción de marcos normativos más justos y acordes con las transformaciones del trabajo en entornos digitales.

## CONTRIBUCIÓN DE LOS COAUTORES

**Bethy Yanez Ordóñez:** contribuyó en la conceptualización del estudio, la revisión doctrinaria y normativa, el análisis del derecho comparado y la redacción del manuscrito

**José Luis Barrionuevo Núñez:** participó en el diseño metodológico, el análisis constitucional y legal del ordenamiento ecuatoriano, la discusión de resultados y la revisión crítica del texto final. Ambos autores aprobaron la versión final del manuscrito y asumen responsabilidad conjunta por su contenido.

## REFERENCIAS

- Ahumada, J. E. L. (2021). Trabajo Remoto Y Derecho A La Desconexión Digital Ante El Riesgo De La Flexibilidad Horaria. *Estudios Latinoamericanos De Relaciones Laborales Y Protección Social*, (11), 77-88.
- Asamblea Nacional Constituyente (2008). *Constitución De La República Del Ecuador*, 2008. Arts. 11.2, 26, 47.
- Cárdenas, F. M. (2022). Derecho A La Desconexión Laboral Digital En El Marco Del Derecho Laboral. *IUSTA*, (56), 113-133.
- Cristancho Ceballos, A. (2022). *Armonización Del Deber De Disponibilidad Laboral Y El Derecho A La Desconexión Laboral*. [Tesis de master, Universidad Externado de Colombia]. Uri: <https://doi.org/10.57998/bdigital/handle.001.70>
- Durán Penedo, B. D. (2021). La Desconexión Digital. *Jornadas Uruguayas De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, (XXXI), 485-504.
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento No. 167, 16 de diciembre de 2005.

- Espinoza Freire, E. E. (2020). La búsqueda de información científica en las bases de datos académicas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 31-35.
- Espinoza Freire, E. E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103-110.
- Espinoza-Freire, E. E. (2022). Ética en la investigación científica. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 1(2), 35-43.
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). Estrategias de búsqueda de información en bases de datos científicas: Una guía práctica. *Sociedad & Tecnología*, 8(S2), 647-658.
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). La investigación cuantitativa: fundamentos, características y aplicaciones en las ciencias sociales. *Sociedad & Tecnología*, 8(S3), 1283-1298.
- Faz Garza, O., & Malagón Monroy, D. I. (2021). La Desconexión Laboral Como Nuevo Derecho Humano. Un Análisis De Derecho Comparado Y México. *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, 54(161), 541-570.
- Guananga, S. C., & Nápoles, L. Y. N. (2022). Protección Del Derecho A La Desconexión Laboral En El Ecuador Durante La Pandemia Por COVID-19. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 405-417.
- Manrique, Á. G. (2022). La Jornada Laboral En El Trabajo Remoto Y La Desconexión Digital. *Laborem*, 19(26), 53-74.
- Nino Velandia, Y. C. (2022). Del Derecho A La Desconexión Laboral A La Ruptura Del Paradigma De La Jornada Laboral [Tesis de máster, Universidad De La Sabana. Colombia]. Uri: <https://hdl.handle.net/10818/52220>
- ONU (1948). Declaración Universal De Los Derechos Humanos, 1948, Art. 24.
- Pérez Campos, A. I. (2021). Teletrabajo Y Derecho A La Desconexión Digital. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO Volumen 9, número 1, enero-marzo de 2021*
- Peña Cuellar, D. M., & Vidal Lasso, A. D. (2023). La desconexión laboral y el acoso laboral. *Revista Jurídica Mario Alario D' Filippo*, 15(29), 126-146.
- Pila-Fonseca, I. M., & Toapanta-Cachago, M. G. (2023). Derecho A La Desconexión Laboral: Estudio Comparado Entre La Legislación Ecuatoriana En Internacional, [Tesis de grado, Unib. Ecuador]. URI: <http://repositorio.unibe.edu.ec/xmlui/handle/123456789/659>
- Plana, J. G. (2022). Configuración Legal Del Derecho A La Desconexión Digital. In *La Reordenación Del Tiempo De Trabajo (Vol. 1, Pp. 433-469)*. Agencia Estatal Boletín Oficial Del Estado.
- Pons, F. T. (2021). La "Desconexión Digital" A Lomos De La Seguridad Y Salud En El Trabajo. *Lan Harremanak: Revista De Relaciones Laborales*, (45), 257-275.
- Pons, F. T. (2022). Las Personas Trabajadoras Que Ocupan" Puestos Directivos" Y Su Derecho A La Desconexión Digital En El Trabajo. *Iuslabor. Revista D'anàlisi De Dret Del Treball*, (1), 148-167.
- Valverde Torres, Y. L., Andrade Salazar, O. L., Quevedo Arnaiz, N. V., & García Arias, N. (2024). Análisis Jurídico Comparativo Del Derecho A La Desconexión Digital Laboral En Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* 11(2), 36.
- Velasco Portero, M. T. (2023). Derecho A La Desconexión Digital. *Temas Laborales: Revista Andaluza De Trabajo Y Bienestar Social*, (168), 393-413.