Revista científica Sociedad & Tecnología

ISSN: 2773-7349

Fecha de presentación: 16/10/2026 Fecha de aceptación: 05/11/2026 Fecha de publicación: 20/11/2026

Daniel Sebastián Vargas-Ramos
**E-mail:** dvargas19@indoamerica.edu.ec
**Orcid:** https://orcid.org/0009-0006-6439-8419

Daniela Fernanda López-Moya
**E-mail:** danielalopez@uti.edu.ec, danyfer2s@yahoo.es
**Orcid:** https://orcid.org/0000-0002-6777-2617

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas carrera de Derecho, Universidad Tecnológica Indoamérica, 180215, Ambato, Ecuador

**Cita sugerida (APA, séptima edición).**

Vargas-Ramos, D. S., & López-Moya, D. F. (2026). El reconocimiento jurídico del derecho a la desconexión digital y su impacto en el teletrabajo. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S3), 2105-2120, DOI: https://doi.org/10.51247/knfth717

**==== o ====**

# El reconocimiento jurídico del derecho a la desconexión digital y su impacto en el teletrabajo

**RESUMEN**

El derecho a la desconexión digital surge como respuesta a las transformaciones tecnológicas y organizativas del trabajo, especialmente en el contexto del incremento del teletrabajo y el uso de herramientas digitales que han difuminado los límites del entorno personal y laboral. Su reconocimiento pretende proteger derechos fundamentales como el descanso, la salud física y mental, la intimidad y la dignidad de los trabajadores frente a escenarios de hiperconectividad y disponibilidad continua. En tanto el objetivo central es el análisis doctrinal y jurídico de esta figura, para determinar su alcance, límites y efectividad dentro de las relaciones laborales digitalizadas. La metodología aplicada es la cualitativa, de carácter dogmático-jurídico, sustentada en el análisis doctrinario, normativo, jurisprudencial y de derecho comparado. Concluyendo que el alcance de este derecho comprende la garantía de períodos efectivos de descanso y la protección de la esfera personal del trabajador frente a requerimientos laborales fuera de la jornada. Asimismo, se determinó que sus límites deben establecerse de manera excepcional y bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Finalmente, se concluye que, aunque constituye un límite al poder de dirección del empleador y un mecanismo de protección de derechos fundamentales, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano aún carece de autonomía normativa, lo que genera vacíos en su aplicación práctica y demanda un fortalecimiento legislativo para asegurar su tutela efectiva.

**Palabras clave:** Desconexión digital, teletrabajo, jornada laboral, subordinación laboral, principio protector.

**==== o ====**

# The legal recognition of the right to digital disconnection and its impact on teleworking.

**ABSTRACT**

The right to digital disconnection emerged as a response to the technological and organizational transformations of work, particularly in the context of the increasing use of

telework and digital tools that have blurred the boundaries between personal and professional life. Its recognition aims to protect fundamental rights such as rest, physical and mental health, privacy, and the dignity of workers in situations of hyperconnectivity and continuous availability. The main objective of this study is to conduct a doctrinal and legal analysis of this right in order to determine its scope, limits, and effectiveness within digitalized employment relationships. The methodology applied is qualitative and based on a dogmatic-legal approach, supported by doctrinal, normative, jurisprudential, and comparative law analysis. The study concludes that the scope of this right includes the guarantee of effective rest periods and the protection of the worker's personal sphere against work-related demands outside working hours. Likewise, it was determined that its limitations should be established only on an exceptional basis and according to criteria of reasonableness and proportionality. Finally, it is concluded that although the right to digital disconnection constitutes a limitation on the employer's managerial authority and a mechanism for the protection of fundamental rights, it still lacks normative autonomy within the Ecuadorian legal system. This situation creates gaps in its practical application and highlights the need for legislative strengthening to ensure its effective protection.

**Keywords:** Digital disconnection, teleworking, working hours, labor subordination, protective principle.

**==== o ====**

## O reconhecimento jurídico do direito à desconexão digital e o seu impacto no teletrabalho

**RESUMO**

O direito à desconexão digital surge como resposta às transformações tecnológicas e organizacionais do trabalho, sobretudo no contexto do aumento do teletrabalho e da utilização de ferramentas digitais que têm diluído as fronteiras entre a vida pessoal e profissional. O seu reconhecimento visa proteger direitos fundamentais como o repouso, a saúde física e mental, a privacidade e a dignidade dos trabalhadores face à hiperconectividade e à disponibilidade contínua. O objetivo central é a análise doutrinal e jurídica deste conceito para determinar o seu alcance, limites e eficácia nas relações laborais digitalizadas. A metodologia aplicada é qualitativa, de natureza dogmático-jurídica, baseada em análises doutrinais, normativas, jurisprudenciais e de direito comparado. A conclusão é que o âmbito deste direito inclui a garantia de períodos de repouso efetivos e a proteção da esfera pessoal do trabalhador contra demandas laborais fora do horário de trabalho. Além disso, determinou-se que os seus limites devem ser estabelecidos excecionalmente e sob critérios de razoabilidade e proporcionalidade. Por fim, conclui-se que, embora constitua um limite ao poder de gestão do empregador e um mecanismo de proteção dos direitos fundamentais, no ordenamento jurídico equatoriano ainda carece de autonomia normativa, o que gera lacunas na sua aplicação prática e exige um reforço legislativo para assegurar a sua efetiva proteção.

**Palavras-chave:** Desconexão digital, teletrabalho, horário de trabalho, subordinação laboral, princípio da proteção.

**==== o ====**

### INTRODUCCIÓN

El derecho laboral ha experimentado una transformación profunda para adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos que han redefinido la organización del trabajo, las actividades que tradicionalmente se ejecutaban de manera presencial, bajo criterios de lugar, tiempo y subordinación, ahora pueden desarrollarse en distintos espacios mediante el uso de tecnologías digitales (Rangles, 2015). En Ecuador, esta transformación ha generado un desafío crítico acerca de la normativa laboral vigente sobre los mecanismos efectivos para

garantizar la desconexión digital, lo que facilita la extensión implícita de la jornada laboral en modalidades de teletrabajo y vulnera derechos fundamentales del trabajador, incluyendo la salud física y mental, la intimidad personal y familiar, y el derecho al descanso efectivo.

El teletrabajo se concibe como una modalidad de prestación laboral que permite a los empleados ejecutar sus funciones desde su domicilio, utilizando tecnologías de la información y comunicación (TIC) para cumplir con las tareas asignadas por el empleador (Gareca et al. 2007). Aunque ocasionalmente el trabajador puede acudir a las instalaciones de la empresa para reuniones, capacitaciones o entrega de reportes, su lugar habitual de trabajo permanece en su hogar. Esta modalidad garantiza los mismos derechos y beneficios que la presencialidad, incluyendo afiliación a la seguridad social, acceso a formación y protección laboral.

Por tanto, el teletrabajo, es la prestación de servicios fuera del establecimiento físico del empleador mediante tecnologías de la información y comunicación, mantiene intactos los derechos y obligaciones laborales previstos en el Código del Trabajo, especialmente los relativos a la jornada, la remuneración y el descanso obligatorio.

En toda relación laboral existen elementos fundamentales que permiten identificar su naturaleza jurídica: el contrato, que formaliza el acuerdo entre empleador y trabajador; la remuneración, que constituye la contraprestación económica por el servicio prestado; la subordinación, que implica la facultad del empleador de dirigir, controlar y supervisar la actividad del trabajador; y la prestación de servicios lícitos, que asegura que las tareas encomendadas se desarrollen dentro del marco de la legalidad. Dos aspectos esenciales de esta relación la jornada laboral y el derecho al descanso requieren atención especial en el contexto del teletrabajo, ya que la flexibilidad tecnológica y organizativa puede generar tensiones que exigen respuestas jurídicas claras y adaptadas a las nuevas formas de trabajo. En este escenario, la subordinación laboral se manifiesta a través de sistemas de monitoreo, plataformas digitales y comunicación instantánea, los cuales pueden prolongar implícitamente la jornada y afectar la salud, la seguridad y el bienestar integral del trabajador.

El derecho a la desconexión digital surge como un mecanismo fundamental para garantizar que el teletrabajo no debilite las garantías laborales tradicionales, sino que se desarrolle respetando la dignidad, la salud y el bienestar integral del trabajador. Este derecho se concibe como la facultad del trabajador de abstenerse de mantener contacto laboral fuera de la jornada ordinaria, asegurando períodos efectivos de descanso y delimitando con claridad el ejercicio del poder de dirección empresarial en entornos digitales.

En este contexto, surge la pregunta central de la investigación, *¿La normativa laboral ecuatoriana reconoce y regula de manera suficiente el derecho a la desconexión digital como mecanismo de protección frente a la vulneración de la jornada laboral en el teletrabajo, garantizando efectivamente la dignidad, el descanso y la seguridad jurídica de los trabajadores en la era digital?.* El objetivo general analizar cómo el reconocimiento y regulación jurídica del derecho a la desconexión digital puede convertirse en un mecanismo de protección efectivo frente a la vulneración de la jornada laboral en el teletrabajo. Para ello, el estudio aborda la figura de la subordinación laboral, los límites de su ejercicio, la revisión normativa y doctrinaria, la jurisprudencia nacional e internacional con el fin de proponer criterios que fortalezcan la protección de los derechos laborales en entornos digitalizados.

De manera complementaria, se consideran problemáticas asociadas con la violencia y el acoso laboral en entornos digitales. La exigencia constante de disponibilidad mediante correos electrónicos, plataformas de mensajería o sistemas de control remoto puede generar presiones indebidas, hostigamiento y formas sutiles de acoso fuera de la jornada formal, reforzando la necesidad de una regulación efectiva del derecho a la desconexión digital que asegure la protección integral del trabajador.

## DESARROLLO

### 1.- Transformación del trabajo hacia el teletrabajo

El trabajo constituye un derecho y un deber social, así como un pilar fundamental para la dignidad humana, la Constitución ecuatoriana lo reconoce como un derecho que el Estado debe garantizar, asegurando condiciones justas y equitativas para los trabajadores, conforme a los principios de igualdad, irrenunciabilidad y protección, que en concordancia con el Código del Trabajo regulan las condiciones mínimas de la relación laboral, estableciendo límites a la jornada, garantizando el descanso y una remuneración justa. Este marco normativo refleja una concepción del trabajo centrada en la persona, orientada a la protección efectiva de sus derechos fundamentales.

La prestación laboral deja de estar vinculada necesariamente a un espacio físico determinado por el empleador, trasladando el eje de la relación laboral hacia la conectividad digital. Sin embargo, esta descentralización espacial no elimina los elementos esenciales del vínculo laboral, particularmente la subordinación. El propio Código de Trabajo establece que "el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera", lo cual confirma que la dirección empresarial subsiste, aunque adaptada a mecanismos tecnológicos de supervisión. (Código de Trabajo, 2005)

La transformación del trabajo en los últimos años ha estado marcada de manera decisiva por la aceleración de los procesos de digitalización, impulsados tanto por el desarrollo tecnológico como por coyunturas globales extraordinarias, especialmente la pandemia de COVID-19, la generalización del uso de tecnologías de la información y la comunicación, el trabajo en la nube, las plataformas digitales y los sistemas de gestión remota, que han modificado profundamente la forma de organizar la producción y la prestación de servicios.

La emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 produjo una transformación sustancial en las dinámicas de organización del trabajo, acelerando la implementación de modalidades no presenciales y flexibles de prestación de servicios. Entre estas destacan el teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo remoto, figuras reconocidas normativamente en distintos ordenamientos jurídicos en Colombia, la Ley 1221 de 2008 establece el marco jurídico del teletrabajo; y en Ecuador la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario incorporó disposiciones sobre teletrabajo emergente, posteriormente desarrolladas mediante acuerdos ministeriales.

Desde una perspectiva de derecho comparado, es posible advertir que algunos ordenamientos jurídicos han desarrollado regulaciones específicas para adaptar las relaciones laborales a los avances tecnológicos, tal como lo es, en Colombia, que se rige por la Ley 1221 normativa que regula, promueve y fomenta el teletrabajo tanto en el sector público como en el privado, estableciéndolo como una forma de organización laboral que puede adoptar modalidades autónomas, suplementarias o móviles, sustentadas en el uso de tecnologías de la información y comunicación, sin requerir la presencia física permanente del trabajador en las instalaciones del empleador. Asimismo, dicha regulación garantiza la igualdad de derechos, prestaciones sociales y condiciones de seguridad social entre los teletrabajadores y los trabajadores que desarrollan sus actividades bajo esquemas tradicionales de presencialidad, procurando evitar situaciones de discriminación o precarización laboral derivadas de esta modalidad. (Ley 1221, 2008)

Mientras que, en el caso ecuatoriano, la normativa vigente incorpora el teletrabajo dentro del marco general del derecho laboral, reconociéndolo como una modalidad de prestación de servicios que se desarrolla mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación y que no requiere la presencia física del trabajador en un lugar específico, sin embargo, el abordaje de esta figura es más general, integrándola dentro de las disposiciones del Código del Trabajo y estableciendo principios orientados a garantizar que los trabajadores bajo esta modalidad mantengan los mismos derechos, beneficios sociales y garantías laborales que aquellos que prestan servicios de forma presencial. En este sentido, el ordenamiento jurídico busca asegurar que su implementación no implique una disminución de derechos ni una alteración de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, preservando los principios laborales.

Desde una perspectiva socioeconómica, la digitalización ha producido efectos mixtos y complejos, esto ha permitido una mayor flexibilidad y conciliación entre vida laboral y personal debido a la eliminación de desplazamientos físicos y la facilitación de horarios más maleables. Por otro lado, la digitalización del trabajo ha intensificado la necesidad de competencias digitales y cognitivas avanzadas, así como la reconfiguración de políticas internas de empresas para gestionar la productividad, el bienestar laboral y la igualdad de oportunidades entre trabajadores presenciales y remotos. En este sentido, se ameritan para la empleabilidad y competitividad laboral conocimientos y destrezas en habilidades técnicas y blandas, como la adaptación continua, la gestión de tiempo y la comunicación en entornos digitales.

Otro aspecto central de esta transformación es la consolidación de modelos híbridos de trabajo, donde pese a que inicialmente el teletrabajo emergió como respuesta a la crisis sanitaria por concepto de la pandemia mundial varias organizaciones han adoptado modelos mixtos que combinan trabajo en casa con asistencia a espacios físicos según necesidades específicas del rol o de la empresa, buscando equilibrar productividad, colaboración en persona, cultura organizacional y flexibilidad, configurando nuevas formas de trabajo.

La expansión del teletrabajo ha generado nuevas dinámicas dentro de las relaciones laborales, lo que ha llevado a replantear la forma en que se desarrollan las condiciones de trabajo y los mecanismos de protección del trabajador en entornos digitales. En este contexto, el trabajo a distancia implica considerar aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral, la organización del tiempo de trabajo y la necesidad de establecer límites razonables entre la actividad profesional y la vida personal. De esta manera, el desarrollo de esta modalidad laboral se vincula con la protección de derechos fundamentales del trabajador, entre ellos el respeto a la jornada laboral y el derecho a la desconexión digital como elementos esenciales para garantizar condiciones laborales equilibradas

En los últimos años el trabajo sufrió una modificación considerable, al desarrollarlo por medio de dispositivos tecnológicos que permiten la prestación de servicios lícitos y personales, pero sin requerir la presencialidad, como usualmente se solicita. El teletrabajo como una nueva forma de laborar, cimienta su desarrollo en la obtención de resultados, y

la transformación digital del trabajo también configura una evolución de las dinámicas de empleo que trasciende el teletrabajo puro para integrar modelos donde la automatización, la inteligencia artificial y las plataformas digitales interconectan tareas, trabajadores y procesos productivos, esta convergencia tecnológica está creando nuevos tipos de roles, redistribuyendo funciones tradicionales y planteando desafíos sobre cómo se organiza, regula y garantiza el trabajo decente en entornos completamente digitalizados. (Freire & Lopez, 2023)

No obstante, entre los efectos adversos asociados al teletrabajo se encuentra el incremento del riesgo de enfermedades profesionales, especialmente aquellas vinculadas a trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y afectaciones a la salud mental, lo que exige medidas preventivas y regulatorias adecuadas.

En el Ecuador, el teletrabajo se define como una modalidad de organización laboral mediante la cual el trabajador ejecuta sus funciones utilizando tecnologías de la información y la comunicación, sin necesidad de presencia física en un sitio específico, manteniendo la relación laboral vigente (Código del Trabajo, 2005). Esta modalidad puede ser autónoma, móvil, parcial u ocasional, según la frecuencia y el lugar desde donde se desarrollen las actividades. El empleador conserva el poder de dirección y control de manera remota, mientras que el trabajador reporta sus actividades por medios digitales. La normativa establece expresamente el derecho a la desconexión, garantizando un periodo mínimo de doce horas continuas de descanso en cada período de veinticuatro horas y prohibiendo cualquier contacto laboral durante días de descanso, permisos o feriados. Además, la ley reconoce que la no desconexión digital puede constituir una forma de violencia y acoso laboral, integrando la protección frente a la exposición continua, la invasión de la vida privada y las prácticas de hostigamiento digital

dentro del marco de tutela de derechos fundamentales. Esta regulación busca equilibrar la flexibilidad tecnológica con la preservación de la salud, la intimidad y el bienestar integral del trabajador, reafirmando la importancia de la desconexión digital como un mecanismo esencial para el ejercicio de los derechos laborales en la era digital.

En tanto, las características principales del teletrabajo se encuentran vinculadas a la utilización intensiva de las tecnologías de la información y comunicación como herramientas indispensables para la ejecución de las actividades laborales, así como a la posibilidad de que la prestación de servicios se realice fuera de las instalaciones físicas del empleador. Esta modalidad implica que el trabajador pueda desarrollar sus funciones desde su domicilio u otro lugar previamente acordado, manteniendo comunicación permanente con el empleador mediante medios digitales que permiten la coordinación, supervisión y control de las actividades encomendadas.

Otra de las características relevantes es la flexibilidad espacial que permite el desarrollo de las actividades laborales en distintos entornos, siempre que se mantenga el cumplimiento de las obligaciones contractuales y la conexión con los sistemas tecnológicos que posibilitan la interacción entre empleador y trabajador. Asimismo, el teletrabajo introduce nuevas dinámicas en la organización del tiempo de trabajo, puesto que en muchos casos las actividades se estructuran en función de objetivos o resultados, lo cual puede generar cierta autonomía en la distribución de las tareas diarias, sin que ello implique la desaparición de la relación de dependencia propia del contrato de trabajo.

No obstante, se plantean desafíos jurídicos importantes como la incidencia en la estructura de la jornada laboral, debido a que la utilización constante de herramientas digitales puede favorecer una extensión implícita del tiempo de trabajo más allá de los límites tradicionales. La posibilidad de comunicación permanente a través de plataformas digitales, correos electrónicos o aplicaciones de mensajería puede generar escenarios en los que el trabajador se encuentre disponible durante períodos prolongados, lo que dificulta establecer una clara separación entre el tiempo destinado a la actividad laboral y del campo personal.

De surge la necesidad de reflexionar sobre la configuración del elemento de subordinación laboral, pues tradicionalmente, se ha manifestado mediante la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo y la supervisión directa por parte del empleador o de sus representantes. Sin embargo, en el contexto del trabajo a distancia, la subordinación adquiere nuevas formas de manifestación, principalmente a través de mecanismos tecnológicos que permiten el seguimiento del cumplimiento de tareas, la evaluación del rendimiento y la comunicación constante entre las partes de la relación laboral. En este sentido, el ejercicio del poder de dirección del empleador no desaparece, sino que se adapta a los medios digitales que posibilitan la coordinación y control de manera remota.

Asimismo, esta modalidad de trabajo puede tener implicaciones en el ejercicio de diversos derechos fundamentales vinculados como el descanso, la protección de la salud física y mental del trabajador, la intimidad y la protección de datos personales. La utilización intensiva de herramientas tecnológicas y la posible permanencia en entornos digitales de trabajo pueden generar riesgos asociados al agotamiento laboral, al estrés derivado de la invasión del ámbito personal del trabajador, lo que hace necesario establecer mecanismos que permitan equilibrar las exigencias productivas con la protección integral de la persona trabajadora.

## 2. La subordinación laboral en el teletrabajo: alcance y manifestaciones en contextos digitales

La existencia de una relación laboral se determina cuando una persona ejecuta actividades lícitas y de carácter personal bajo un vínculo de dependencia respecto del empleador, recibiendo como contraprestación una remuneración, de por si este vínculo de dependencia se expresa en la potestad que tiene el empleador para establecer directrices, coordinar la organización del trabajo y ejercer mecanismos de control sobre el cumplimiento de las funciones asignadas, lo que es llamado la subordinación.

En primer lugar, la actividad lícita constituye uno de los presupuestos fundamentales dentro de la relación laboral, en la medida en que la prestación de servicios debe desarrollarse conforme al ordenamiento jurídico y en actividades que no contravengan la ley, la moral o el orden público. Este elemento implica que el objeto del contrato de trabajo debe ser jurídicamente válido y permitido por la normativa vigente, de tal manera que las labores encomendadas al trabajador se encuentren orientadas al desarrollo de actividades legales y socialmente aceptadas dentro del ámbito productivo. En el contexto del teletrabajo, este requisito mantiene plena vigencia, puesto que la utilización de tecnologías de la información y comunicación como medio para ejecutar las actividades laborales no altera la exigencia de que la prestación se realice dentro de un marco de legalidad.

Así también, la prestación personal implica que el trabajador ejecuta la actividad por sí mismo, sin posibilidad de delegación libre en terceros. En el teletrabajo, este elemento permanece intacto, pues, aunque la prestación se desarrolle fuera de las instalaciones físicas del empleador, la actividad sigue siendo ejecutada directamente por el trabajador contratado, quien asume responsabilidad sobre el cumplimiento de las funciones asignadas y las obligaciones derivadas de la relación laboral. En este sentido, la virtualidad del entorno no elimina la personalización del vínculo jurídico laboral, sino que simplemente modifica el espacio en el que se desarrolla la actividad, manteniendo incólume la exigencia de que el servicio sea prestado de manera directa por el trabajador.

La subordinación constituye un elemento estructural de la relación laboral, ya que permite establecer un orden funcional que garantiza la correcta ejecución de las tareas y responsabilidades asignadas. A través de este vínculo, el empleador se encuentra facultado para impartir instrucciones y lineamientos organizativos que deben ser observados por el trabajador, siempre que se mantengan dentro de los márgenes de la legalidad. Esta potestad de dirección no implica una sumisión absoluta, pues se encuentra limitada por el respeto a la dignidad humana, a los derechos laborales y a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

En los esquemas tradicionales de trabajo, la subordinación se evidenciaba principalmente mediante instrucciones presenciales, vigilancia directa, control estricto del horario y delimitación física del lugar de prestación del servicio. No obstante, la implementación del teletrabajo ha replanteado estas manifestaciones clásicas, dando lugar a nuevas formas de dirección y control basadas en herramientas digitales. La falta de contacto físico no elimina la subordinación, sino que la transforma, trasladando el ejercicio del poder de dirección hacia plataformas tecnológicas, sistemas de seguimiento y mecanismos virtuales de supervisión, lo que exige una reinterpretación jurídica acorde con los entornos laborales digitalizados.

En este sentido, la subordinación se ejerce en el marco de las normas de disciplina laboral, orientadas a asegurar la eficiencia productiva y la convivencia organizacional. Sin embargo, el trabajador no pierde su condición de sujeto de derechos, ya que cualquier instrucción que vulnere su integridad, su bienestar o sus garantías fundamentales carece de legitimidad jurídica, donde los límites del control empresarial requieren una regulación más clara. (Freire & Lopez, 2023).

Es así como la subordinación surge como elemento necesario en la existencia de la relación laboral, siendo un criterio diferenciador entre lo que es el trabajo autónomo y en el que se mantiene una relación de dependencia. En tanto se lo plantea como una facultad de orden jurídico donde el empleador puede según Freire-Montoya y López-Moya (2023) "promulgar disposiciones, directrices, modos de ejecución del trabajo, imponer el obligatorio cumplimiento de reglamentos y otra normativa institucional u otras condicionantes al trabajador, es decir, su naturaleza radica en la posibilidad de emitir órdenes y exigir su acatamiento" destacando que debe ser con sujeción a la ley. Sin embargo, en el teletrabajo la digitalización edita los medios de dirección y control.

Manifestaciones concretas del control ejercido por los empleadores consta el monitoreo de la conexión a los sistemas informáticos, la medición de la productividad mediante indicadores digitales, el seguimiento del cumplimiento de tareas a través de plataformas virtuales y la supervisión remota mediante aplicaciones que registran el tiempo de actividad o interacción con los dispositivos tecnológicos.

Sin embargo, el uso intensivo de estas herramientas también puede generar diversos riesgos a derechos laborales, ya que el empleo de sistemas de monitoreo permanente puede derivar en formas de control invasivo, especialmente cuando las tecnologías utilizadas permiten registrar de manera detallada el comportamiento del trabajador durante el desarrollo de sus actividades. La recopilación constante de información sobre tiempos de conexión, uso de aplicaciones, la interacción con plataformas digitales o incluso la activación de cámaras o micrófonos puede implicar una intromisión en la esfera personal del trabajador, afectando derechos fundamentales como la intimidad y la protección de datos personales. En este sentido, el ejercicio del poder de control empresarial debe observar límites razonables que eviten que la supervisión tecnológica se convierta en una forma desproporcionada de vigilancia.

Desde esta perspectiva, el teletrabajo se posiciona como una alternativa laboral relevante debido a beneficios como la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y la posibilidad de desempeñar funciones desde distintos espacios físicos. Sin embargo, se debe hacer referencia que debe guardar conformidad con los elementos necesarios para que exista el nexo laboral, donde la subordinación ha sido objeto de adaptaciones para mantener el poder de control y direccionamiento del empleador, debiendo guardar puntos claros de alcance para no incidir en la afectación a derechos.

## 3.- El derecho a la desconexión laboral: conceptualización y delimitación jurídica

El derecho a la desconexión laboral es una prerrogativa jurídica que reconoce a las personas trabajadoras la facultad de no atender, fuera de su jornada de trabajo, comunicaciones o requerimientos de empleadores relacionados con funciones laborales, garantizando el respeto al tiempo personal y la dignidad humana. Su conceptualización se enmarca en la protección del equilibrio entre vida personal y laboral y en la prevención de riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad. Jurídicamente se delimita mediante normas laborales y constitucionales que tutelan el descanso y la salud, imponiendo obligaciones a los empleadores para organizar el trabajo sin invasión de horarios ni coerción digital.

Existen algunos estudios relacionados al derecho a la desconexión digital y la jornada laboral, como el de Juan Manuel Nieto, quien acertadamente reflexiona, que con el derecho a descanso, den digital, lo que realmente se persigue es que la persona trabajadora pueda disponer de su tiempo libre, al culminar la jornada de trabajo y necesariamente descansar o compartir con la familia y señala:(...) la desconexión y la jornada laboral presentan una similitud evidente, ambas serían construcciones conceptuales que persiguen un idéntico objetivo: limitar el poder del empleador de avanzar sobre el tiempo libre de la persona que trabaja (...)lo que parece ser importante de este tiempo libre no es su finalidad de descanso, de esparcimiento o de compartir con la familia que puede o no tener un trabajador o una trabajadora, sino justamente la libertad de poder elegir cualquiera, o ninguna, de estas alternativas. Como la propia expresión lo indica, tiempo libre, es justamente un lapso de tiempo en el que goza de todas aquellas libertades que no tengo durante la jornada laboral, o dicho de otra manera, el periodo de tiempo en el que se recuperan aquellas libertades cedidas a causa de su contrato. (Nieto, 2020)

Partamos de la idea principal que el Derecho del trabajo es un derecho eminentemente social, las disposiciones normativas se integran en principios, instituciones, y derechos, con autonomía legislativa, y jurisdiccional, es decir es una rama del Derecho que cuenta con su propio sistema de normas y fuentes formales, rige determinadas relaciones de la vida social, la del trabajo. Teniendo como fuente formal a la ley, indudablemente su creación se relaciona

a la necesidad de llenar un vacío legal con la obligatoriedad de cumplimiento por parte de las empresas, resulta entonces, que el derecho de desconexión digital es producto de la creación del legislador, beneficioso para el sujeto de protección en este caso para el trabajador. (Peláez, 2022)

Por el contrario, Gutiérrez (2020) sostiene que la desconexión digital es la atribución que tiene el trabajador a desconectarse de la tecnología y las obligaciones del trabajo posterior a su horario laboral. Al respecto sostiene Rosenbaum (2019) que este derecho mantiene una relación rigurosa entre el periodo de trabajo, descanso, seguridad laboral y salud, que pretende conciliar entre la vida personal y laboral del trabajador. Desde una construcción dogmática del derecho a la desconexión resultan de la negociación colectiva, centrándose en los cambios de organización y forma de prestación de trabajo, a partir de aquello se busa construir mecanismos que superen los límites temporales y espaciales del trabajo que interfieren en la vida privada y tiempo de descanso del trabajador. (Asitimbay & Jaramillo, 2023)

Este derecho encuentra su fundamento en los principios tradicionales que regulan la jornada de trabajo y en la prevención del acoso laboral, entendido como la reiteración de conductas perjudiciales que pueden producirse tanto dentro como fuera del lugar y del tiempo de trabajo. En ese sentido, la protección frente al acoso se extiende también a comportamientos ejercidos fuera de la jornada, lo que refuerza la necesidad de establecer límites claros al uso de las tecnologías de comunicación laboral. (Peláez, 2022)

El derecho a la desconexión laboral se presenta, por tanto, como una innovación jurídica orientada a responder a los desafíos derivados del uso intensivo de la tecnología, buscando preservar valores sociales fundamentales. Los distintos ordenamientos jurídicos han abordado su regulación de manera diversa: mientras algunos lo reconocen como un derecho autónomo aplicable a todas las relaciones laborales mediante leyes específicas, otros lo han incorporado dentro de modalidades especiales de trabajo, como el teletrabajo.

## 4. Regulación del derecho a la desconexión laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

La incorporación de nuevas dinámicas laborales ha impulsado una utilización intensiva de herramientas tecnológicas destinadas exclusivamente al ejercicio profesional, generando escenarios de hiperconectividad o disponibilidad permanente del trabajador, lo que pone en la mira de vigilancia el derecho a la salud, tanto física como mental. Desde esta perspectiva, a largo plazo, el uso desmedido de la tecnología podría convertirse en un mecanismo que debilite los derechos laborales, afectando el equilibrio y la protección jurídica en la relación existente entre el empleador y teletrabajador.

Según Rodríguez, el derecho a la desconexión está vinculado inminentemente con el respeto de la vida privada del trabajador, en virtud de que las herramientas digitales han logrado difuminar y confundir los espacios dedicados exclusivamente a los tiempos de trabajo y descanso. Cabe destacar que a nivel constitucional dentro de los derechos de libertad Art. 66 num 2 consta "El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad y otros servicios sociales necesarios" (Constitución de la República de Ecuador , 2008). Y por otro lado en el mismo articulado en el num. 3 inc hace referencia a la integridad personal en sus dimensiones tanto física, como psíquica y el derecho a la intimidad personal y familiar, todos los cuales son conexos al derecho a la desconexión digital, a su vez en materia laboral se reconocen y garantizaran el derecho al trabajo, seguridad social, descanso y

Por su parte, el art. 47 del Código de Trabajo establece que la jornada de trabajo comprende una franja de 8 horas diarias y 40 horas semanales, lo cual es un presupuesto fundamental dentro de la relación laboral, al ser el resultado de un proceso histórico de reivindicación de los derechos de los trabajadores junto con una remuneración justa, alineado con la dignidad

humana. En tanto el derecho a la desconexión protege el tiempo de pausa del trabajador frente a exigencias derivadas de las TICS como correos, mensajes o llamadas externos a la jornada laboral, lo que aplica para periodos de descanso, vacaciones o licencias. Como lo señala el Código de Trabajo acerca del límite de jornada y descansos forzosos, en el art. 50"(…) Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores" (Código de trabajo, 2005).

Asimismo, los arts. 51 y 53 del Código de Trabajo garantizan que el descanso semanal comprenda un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas y sea remunerado íntegramente, reconociéndolo como un derecho irrenunciable. Estas disposiciones refuerzan el derecho a la desconexión digital, al asegurar que el trabajador pueda disfrutar de sus períodos de descanso, vacaciones o licencias sin interrupciones derivadas de comunicaciones o requerimientos laborales.

La afectación al tiempo de descanso puede generar implicaciones jurídicas, como lo es dar paso al acoso laboral, mismo que debe entenderse como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva acorde al CT, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la CRE, incluyendo la filiación sindical y gremial.

El Código de Trabajo (2005), en el artículo 172 numeral 8, señala que, el acoso se exterioriza "de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa"; sin embargo, el punto de enfoque en la presente investigación es el de tipo descendente es decir del empleador hacia el trabajador, con orientación hacia el ciberacoso. Acorde al Código de trabajo el acoso hace referencia a comportamiento y prácticas inaceptables que pueden ocurrir una sola vez o ser repetitivas tendientes a generar un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en lo que se destaca este último. Mientras que el Art. 46.1 inciso tercero ibidem señala "La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar".

Con estos insumos se evidencia que elementos para que se produzca un posible caso de acoso laboral en el teletrabajo son primero la conducta, que podrían ser mensajes o correos reiterados o incluso hostigamiento y exigencias de conexión permanente en medios digitales como WhatsApp, correo, plataformas, en segundo lugar, el medio, que sería efectivamente los medios digitales. En torno a la temporalidad se destaca lo señalado en la norma que es en cualquier momento, por lo que puede suscitarse fuera de la jornada de trabajo. Y el resultado podría ser afectación psicológica del trabajador con cuadros de ansiedad, estrés, entre otros; y por otra parte la posible afectación a la su intimidad personal y vida privada.

Cabe recalcar, que la normativa nacional no posee un reconocimiento expreso del derecho de la desconexión digital como uno de carácter autónomo, toda vez que lo contempla como un elemento previsto dentro del acoso laboral y con ellos del teletrabajo, en la medida que se hace referencia a la necesidad de la existencia de un descanso al margen de una relación laboral, por lo que empieza a emerger incluso como un límite implícito para los empleadores. Por lo que se amerita una regulación clara que garantice su efectividad. Dentro de la digitalización del trabajo.

En cuanto a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) constituye un hito en la regulación

del teletrabajo en Ecuador, expresamente el derecho a la desconexión para teletrabajadores, conforme lo establece en el numera 4 inciso 3, "El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas (…)". (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020). En este sentido, la ley fija límites claros a las facultades del empleador al garantizar un tiempo mínimo de desconexión y prohibir comunicaciones o requerimientos laborales durante los períodos de descanso.

El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 establece los lineamientos para garantizar el derecho a la desconexión laboral de los teletrabajadores, reconociéndolo como una garantía vinculada a la dignidad laboral, la salud integral y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Asimismo, impuso a los empleadores la obligación de implementar una política interna de desconexión, como lo señala el art. 14, " (…) la política de desconexión contendrá, al menos, lo siguiente: a) Medidas de capacitación y educación en respeto a la jornada laboral y al derecho a la desconexión. b) Lineamientos para supervisores con respecto a la formulación de requerimientos cuando el teletrabajador se encuentre fuera de la jornada laboral. c) Directrices para que las tecnologías de la información y comunicación no impliquen un desmedro en el goce efectivo del descanso laboral. d) Procedimiento interno para tramitar quejas por irrespeto al derecho de desconexión (…) (Ministerio del Trabajo, 2023).

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Por su parte, la Ley Orgánica reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Trabajo en todas las Modalidades de Trabajo (2024), conforme al art. 2, que señala reforma incorporada en el art. 46.1 del Código del Trabajo, fortaleció la protección del derecho a la desconexión digital al reconocer que la falta de desconexión, el irrespeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la afectación a la privacidad e intimidad personal y familiar del trabajador, constituyen formas de violencia y acoso laboral. De esta manera, estas conductas pueden ser sancionadas por la autoridad laboral competente conforme a la gravedad del caso, consolidando la desconexión digital como una garantía para la protección de la salud, la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras. (Ley Orgánica reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Trabajo en todas las Modalidades de Trabajo , 2024)

Del análisis de estas disposiciones se evidencia que el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha incorporado un marco normativo que reconoce el derecho a la desconexión digital como un límite al poder de dirección del empleador frente a la hiperconectividad derivada de las nuevas modalidades de trabajo. No obstante, pese a estos avances, aún persisten desafíos que demandan un mayor desarrollo normativo para garantizar una protección efectiva frente al ciberacoso laboral y salvaguardar la salud mental, la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras.

## 5. Tratamiento del derecho a la desconexión digital en el derecho comparado

Desde la perspectiva de los estándares internacionales, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) no ha adoptado hasta el momento un convenio específico, no obstante, otros instrumentos internacionales permiten construir un marco interpretativo. En tanto, el Convenio núm. 177 expone la existencia del trabajo a domicilio, es decir fuera del establecimiento del empleador lo que es la base del actual teletrabajo, advirtiendo un trato similar con los trabajadores presenciales y la protección de condiciones laborales, incluyendo la jornada de trabajo (International Labour Organization , s.f.). Así también consta el Convenio

190 relacionado a la violencia y acoso laboral siendo que aplica cuando estos ocurren durante el trabajo, en relación o como resultado de este, estableciendo su procedencia incluso según el Art. 3 lit d) "en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación"; (International Labour Organization , 2019), finalmente los Convenios 1 y 30 delimitan las horas de trabajo.

Por otro lado, instrumentos como el Convenio núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, el Convenio núm. 175 sobre trabajo a tiempo parcial y las normas marco sobre seguridad y salud en el trabajo refuerzan la obligación de los Estados de garantizar que las nuevas modalidades laborales no menoscaben los derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, la Declaración de la OIT de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo instituye que estos derechos son de aplicación universal, independientemente de la modalidad de prestación del servicio. (OIT, s/f).

Francia fue el primer país en reconocer expresamente el derecho a la desconexión digital mediante la Ley n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conocida como Loi Travail, sin embargo, sus antecedentes se remontan al Acuerdo Nacional Interprofesional de 2013, que alertaba sobre los riesgos de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la salud y el equilibrio entre vida laboral y personal (Requena, 2020). En tanto el derecho a la desconexión está reflejado en el Code du travail, obligando a las empresas a negociar mecanismos de regulación del uso de medios digitales fuera de la jornada laboral, o, en ausencia de acuerdo, a implementar políticas internas que respeten descansos y vacaciones (Code du travail, 2016)

El modelo francés prioriza el diálogo social y la negociación colectiva, la jurisprudencia de la Corte de Casación ha fortalecido la protección del derecho, reconociendo que ningún trabajador está obligado a atender comunicaciones laborales fuera de su horario, reafirmando la responsabilidad del empleador en el respeto de los tiempos de descanso (Morel, 2020). Aunque la ley carece de sanciones específicas por incumplimiento de la desconexión, el incumplimiento de obligaciones de salud y seguridad puede derivar en responsabilidad civil o administrativa.

Ante esta mira comparada España reconoce el derecho a la desconexión digital mediante la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que en su artículo 88 establece que los trabajadores tienen derecho a desconectarse fuera del tiempo de trabajo, protegiendo su descanso, intimidad personal y familiar. La normativa obliga a las empresas a adoptar políticas internas que definan cómo se ejerce el derecho y promuevan la formación sobre uso responsable de tecnologías (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales., 2018).

El Real Decreto-Ley 28/2020 y la Ley 10/2021 reforzaron esta obligación para el teletrabajo, vinculando la desconexión digital con la protección de derechos fundamentales y la conciliación entre vida laboral y personal (Payá Raul, 2025). La jurisprudencia regional, como los fallos del TSJ de Madrid en 2020 y 2023, ha protegido el tiempo de descanso frente a exigencias laborales fuera de jornada, aunque la ley carece de sanciones directas, requiriendo la vía judicial o la inspección laboral.

Por su parte Colombia institucionalizó el derecho a la desconexión digital con la Ley 2191 de 2022, que prohíbe al empleador formular órdenes o requerimientos fuera de la jornada, vacaciones o descansos, obligando además a implementar políticas internas de desconexión laboral en todas las organizaciones públicas y privadas (Ley 2191, 2022). No obstante, sus antecedentes normativos incluyen la Ley 1221 de 2008, que reguló el teletrabajo, y el Decreto 884 de 2012, que estableció políticas de prevención de riesgos psicosociales. El incumplimiento reiterado puede considerarse acoso laboral según la Ley 1010 de 2006, y la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-331 de 2023, amplió la protección a cargos de

dirección, condicionando cualquier contacto fuera de jornada a criterios de necesidad y proporcionalidad.

El análisis del derecho comparado permite advertir una tendencia común hacia el reconocimiento del derecho a la desconexión digital como una garantía orientada a proteger el descanso, la salud y la conciliación entre la vida laboral y personal frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Si bien cada ordenamiento jurídico adopta mecanismos distintos para su implementación y tutela, todos coinciden en establecer límites al ejercicio del poder de dirección del empleador fuera de la jornada laboral, evidenciando la progresiva consolidación de este derecho en el ámbito laboral.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación permite sostener que el principal desafío jurídico derivado de la expansión del teletrabajo no radica en la utilización de herramientas tecnológicas dentro de la relación laboral, sino en la ausencia de límites suficientemente definidos frente a las nuevas formas de ejercicio de la subordinación, si bien existe normativa referencial amerita un desarrollo más específico.

Cabe considerar las transformaciones laborales continúas, destacando que la tecnología ha posibilitado modalidades de trabajo más flexibles y eficientes, pero a su vez ha favorecido escenarios en los que la disponibilidad permanente del trabajador se normaliza como una extensión implícita de sus obligaciones laborales. En consecuencia, el debate jurídico ya no debe centrarse únicamente en la regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios, sino en las garantías necesarias para impedir que la conectividad permanente se convierta en un mecanismo de afectación de derechos fundamentales.

Desde esta perspectiva, se considera que el derecho a la desconexión digital no constituye una figura jurídica independiente de los principios tradicionales del Derecho del Trabajo, sino una manifestación contemporánea de garantías históricamente reconocidas, como el derecho al descanso, la limitación de la jornada laboral, la protección de la salud ocupacional y el respeto a la vida privada. En torno al teletrabajo surgen riesgos que ya no provienen únicamente de la prolongación física del trabajo, sino de la capacidad de las tecnologías digitales para mantener vigente el poder de dirección empresarial más allá de los límites temporales de la jornada. Por ello, la desconexión digital debe entenderse como un instrumento jurídico destinado a preservar la efectividad de derechos preexistentes frente a las nuevas dinámicas de trabajo digitalizado.

Asimismo, el análisis realizado permite identificar que la subordinación laboral no desaparece en el teletrabajo, sino que adopta formas distintas de manifestación. Los mecanismos de control presencial han sido sustituidos por sistemas de supervisión remota, plataformas digitales y canales de comunicación instantánea que permiten al empleador mantener contacto permanente con el trabajador. Si bien estas herramientas responden a necesidades legítimas de organización y control empresarial, su utilización sin límites claros puede generar una extensión indirecta de la jornada laboral, afectando el tiempo destinado al descanso, la vida familiar y el desarrollo personal. En este sentido, la subordinación digital constituye uno de los principales retos contemporáneos para el Derecho Laboral, pues obliga a replantear el alcance del poder de dirección a la luz de los principios de dignidad humana y protección integral del trabajador.

El estudio comparado refuerza esta afirmación, los modelos desarrollados en Francia, España y Colombia evidencian una tendencia orientada a reconocer la desconexión digital como un derecho específico frente a los efectos de la hiperconectividad. Aunque cada ordenamiento adopta mecanismos distintos, existe un elemento común: la necesidad de establecer límites jurídicos al uso de las tecnologías cuando estas interfieren con el ejercicio efectivo del derecho al descanso. Esto demuestra que la protección del trabajador en entornos digitales no puede

depender exclusivamente de la regulación de la jornada laboral tradicional, sino que requiere instrumentos normativos adaptados a las nuevas formas de organización del trabajo.

Bajo esta línea de análisis, se considera que, si bien el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha avanzado en el reconocimiento del derecho a la desconexión digital mediante normas constitucionales, legales y reglamentarias, su regulación continúa siendo dispersa y limitada frente a las nuevas dinámicas de la transformación digital del trabajo. En particular, se advierte la ausencia de efectividad de esta protección que exige superar la visión que limita la desconexión digital a una obligación del empleador de respetar determinados períodos de descanso. En realidad, constituye un elemento indispensable para preservar la salud física y mental de las personas trabajadoras, proteger su intimidad y vida familiar, y evitar que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación amplíe de manera desproporcionada el poder de dirección del empleador.

Desde esta perspectiva, más que un nuevo reconocimiento normativo, resulta necesario fortalecer el régimen jurídico vigente mediante mecanismos que delimiten con mayor claridad el alcance del derecho, establezcan criterios para su aplicación efectiva y permitan responder a los riesgos derivados de la hiperconectividad laboral, como el ciberacoso, la afectación a la salud mental y la vulneración de la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano incorpora algunas disposiciones orientadas a garantizar la desconexión digital y reconoce la afectación derivada de su incumplimiento como una posible manifestación de violencia o acoso laboral; sin embargo, persisten desafíos relacionados con su aplicación efectiva frente a los nuevos escenarios de hiperconectividad y subordinación digital. En este sentido, resulta necesario fortalecer los límites del poder de dirección empresarial, garantizando la protección del descanso, la salud, la intimidad personal y familiar del trabajador, así como la seguridad jurídica dentro de las relaciones laborales digitalizadas.

A su vez cabe señalar que el derecho a la desconexión digital no posee un carácter absoluto, toda vez que se necesita armonizar las necesidades legítimas de organización y continuidad de la actividad empresarial. No obstante, cualquier limitación o excepción a este derecho debe aplicarse de manera excepcional y bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad, evitando que situaciones extraordinarias se conviertan en mecanismos permanentes de disponibilidad laboral que afecten el descanso, la salud y la vida privada de las personas trabajadoras.

El reconocimiento jurídico de la desconexión digital no debe entenderse únicamente como una respuesta frente a los avances tecnológicos, sino como un mecanismo destinado a garantizar el respeto de la jornada laboral, el descanso y la protección de la vida personal del trabajador, sin embargo, sin dejar de lado la proporción con las necesidades organizativas del empleador. En este sentido, resulta necesario fortalecer su regulación superando modelos normativos tradicionales para establecer límites claros a la disponibilidad permanente derivada del uso de herramientas digitales proporcionando una real seguridad jurídica, equilibrando las facultades del empleador con los derechos laborales del trabajador.

## CONCLUSIONES

El derecho a la desconexión digital constituye un mecanismo esencial para la protección efectiva de los derechos laborales en entornos de trabajo digitalizados o teletrabajo, debido a que permite preservar el respeto a la jornada laboral, el descanso, la salud física y mental, la intimidad y conciliación entre la esfera personal y laboral, siendo este su alcance y por su parte el límite es que no es un derecho absoluto pues puede admitir excepciones justificadas por necesidad operativa, caso emergentes o responsabilidades específicas, pero manteniendo el respeto a los principios de proporcionalidad y razonabilidad. La investigación determinó a su vez que la hiperconectividad y el uso permanente de tecnologías ha generado nuevas formas de subordinación digital que pueden extender indirectamente la jornada laboral,

haciendo necesaria la existencia de límites claros del ejercicio del poder de dirección del empleador fuera del tiempo de trabajo.

El análisis comparado en el marco normativo y jurisprudencial evidenció que Francia, España y Colombia han desarrollado regulaciones más amplias sobre la desconexión digital reconociéndola expresamente como un mecanismo idóneo frente a los riesgos derivados del uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación. En Ecuador ha pesar de que se ha incorporado disposiciones relacionadas con la desconexión digital mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, los acuerdos ministeriales sobre teletrabajo y las reformas vinculadas a la prevención de la violencia y el acoso laboral, su regulación es dispersa sin poseer una definición integral que asegure la protección efectiva de este derecho.

Se concluye que la insuficiencia normativa sobre la desconexión digital en el ordenamiento ecuatoriano limita la protección integral de los derechos de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la hiperconectividad, incidiendo en otros derechos conexos como el descanso, la salud, intimidad personal y seguridad jurídica. En consecuencia, es necesario fortalecer su reconocimiento expreso como un derecho laboral autónomo, insertando mecanismos de garantía, supervisión y tutela en las modalidades de trabajo bajo el esquema de las tecnologías digitales. A su vez el ente rector en materia laboral a nivel nacional debería fijar protocolos y lineamientos que regulen las herramientas digitales fuera de la jornada laboral, y promueva la cultura de respeto a los tiempos de descanso de los trabajadores.

## Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de intereses relacionado con la investigación, su desarrollo, análisis o publicación. Asimismo, manifiestan que el estudio se realizó con independencia académica y científica, sin influencias externas que pudieran comprometer la objetividad de los resultados o las conclusiones.

## Contribución de los autores

**Daniel Sebastián Vargas Ramos:** Participó en la conceptualización de la investigación, formulación del objetivo, revisión doctrinaria y normativa, análisis jurídico del derecho a la desconexión digital y estudio de la legislación ecuatoriana. Contribuyó a la interpretación de los resultados y a la redacción del manuscrito.

**Daniela Fernanda López Moya:** Contribuyó a la búsqueda y selección de fuentes bibliográficas, análisis jurisprudencial y de derecho comparado, sistematización de la información y discusión de los resultados. Participó en la revisión crítica, edición y consolidación del manuscrito.

## REFERENCIAS

Asitimbay, G., & Jaramillo, M. (2023). *El derecho a la desconexión digital del trabajor y la configuración de su contenido para garantizar su efectivo derecho.* UEES, Samborondón. Obtenido de https://repositorio.uees.edu.ec:8443/server/api/core/bitstreams/72d2be02-77d9-4406-a5df-d80a67ee5534/content

*Code du travail*. (2016). Obtenido de https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940

Código de Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). *Suplemento del Registro Oficial No. 167*. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 286, 18-V-2026.

*Constitución de la República de Ecuador .* (2008).

Freire, C., & Lopez, D. (Marzo de 2023). La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 38-47. doi:https://doi.org/10.62452/bpw2s302

Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J., & Vera, A. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia y Trabajo*, 85-88. Obtenido de https://sigweb.cl/wp-content/uploads/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf

*International Labour Organization* . (s.f.). Obtenido de C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177): https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

*International Labour Organization* . (2019). Obtenido de C190 Convenio sobre la violencia y el acoso : https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

*Ley 1221*. (16 de Julio de 2008). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431

*Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. (22 de 06 de 2020). Obtenido de Registro Oficial Suplemento 229 : https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/ley_organica_de_apoyo_humanitario.pdf

*Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.* (2018). Obtenido de https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673

Ley Orgánica reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Trabajo en todas las Modalidades de Trabajo . (16 de Mayo de 2024). *Suplemento del Registro Oficial No. 559*.

Ministerio del Trabajo. (2023). *ACUERDO No. MDT-2022-237*.

Morel, L. (2020). Le droit à la déconnexion en droit français La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique. *HAL open science*, 1-16. Obtenido de https://shs.hal.science/halshs-02127215v1

Nieto, J. (2020). Derecho a la desconexión: Unanueva prohibición.

*OIT.* (s/f). Obtenido de Convenio N° 156: http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4374

Payá Raul. (2025). El derecho a la desconexión digitalanálisis de la aplicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 183-216. Obtenido de https://produccioncientifica.uv.es/documentos/687fd105a4949324e9db2c77

Peláez, P. (07 de Julio de 2022). *El derecho de desconexión laboral y su regulación normativa a través de la negociación colectiva en el Ecuador.* Obtenido de http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/39312

Rangles, F. (2015). *El Teletrabajo como un Contrato Protegido por el Derecho.* Universidad San Francisco, Quito. Obtenido de https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5572/1/122791.pdf