

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS DOCENTES EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: UN ESTUDIO CRÍTICO

PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

AUTOR: XIOMARA AHILY BUSTOS VICUÑA

CRISTINA ALEJANDRA CRESPO BECERRA

DIRECTOR: JOSÉ LUIS VÁZQUEZ CALLE

AZOGUES- ECUADOR

2026

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS DOCENTES EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: UN ESTUDIO CRÍTICO

PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

AUTOR: XIOMARA AHILY BUSTOS VICUÑA

CRISTINA ALEJANDRA CRESPO BECERRA

DIRECTOR: JOSÉ LUIS VÁZQUEZ CALLE

AZOGUES - ECUADOR

2026

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Xiomara Ahily Bustos Vicuña portadora de la cédula de ciudadanía Nº **0302321831** y **Cristina Alejandra Crespo Becerra** portadora de la cédula de ciudadanía Nº. **0302935713.** Declaramos ser autoras de la obra: **"El derecho a la desconexión digital de los docentes en la educación superior: un estudio crítico"**, sobre la cual nos hacemos responsables sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaramos que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximimos a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaramos finalmente que la obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también nos responsabilizamos y eximimos a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, 05 de octubre de 2026

F: .....

Xiomara Ahily Bustos Vicuña

C.I. 0302321831

F: .....

Cristina Alejandra Crespo Becerra

C.I. 0302935713

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE TITULACIÓN

Yo, José Luis Vázquez Calle, portador de la cédula de identidad número 0302020623, docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en calidad de tutor científico del proyecto de titulación.

CERTIFICO:

Que el presente proyecto de titulación denominado **"El derecho a la desconexión digital de los docentes en la educación superior; un estudio crítico"**, realizado por Xiomara Ahily Bustos Vicuña y Cristina Alejandra Crespo Becerra, con documentos de identidad: **0302321831 y 0302935713,** previo a la obtención del título de Abogada, ha sido elaborado bajo mi dirección, orientación, revisión y supervisión en todo el proceso, por lo que dejo constancia que el presente documento fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico y se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, en consecuencia, el proyecto de titulación se encuentra apto para ser remitido a la revisión de los pares académicos designados.

Azogues, 10 de noviembre de 2026

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
JOSE LUIS VAZQUEZ CALLE

José Luis Vázquez Calle
TUTOR CIENTÍFICO
PROYECTO DE TITULACIÓN

Agradecimientos:

A la Universidad Católica de Cuenca, nuestra alma máter, y a sus distinguidos docentes; por brindarnos los conocimientos indispensables para el ejercicio de nuestra profesión, y, sobre todo, por sembrar en nosotras valores y principios que guiarán por siempre nuestro camino.

Dedicatoria:

A mi madre, Cristina, por cada esfuerzo y sacrificio realizado por mí, y por su presencia a lo largo de mi vida. Por ser parte fundamental de este logro y acompañarme en cada etapa de mi camino.

A mi abuelita Mercy, por su amor incondicional, por cuidarme con tanta dedicación, por su constante preocupación por mi bienestar y por ser para mí una segunda madre.

A mi familia, por su cariño sincero, su preocupación y sus muestras genuinas de afecto, que han contribuido de distintas maneras a este camino.

Y a mí misma, por la perseverancia, la disciplina y la determinación para superar cada desafío y alcanzar esta meta, fruto de mi esfuerzo y dedicación.

Cristina Alejandra Crespo Becerra.

Dedicatoria:

A mi madre, Margarita, por su amor incondicional y por cada sacrificio silencioso que hizo para que yo llegara hasta aquí. Este título no es solamente mío; también es suyo, pues es la cosecha de todos los valores y cariño que sembró en mí.

A mi padre, Kenedy, por ser mi refugio, por su amor eterno y por enseñarme, por sobre todas las cosas, el valor de ser un buen ser humano.

A mi mejor amiga, mi hermana Kelly, por acompañarme en todo este camino, en especial, en los momentos más difíciles. Espero que en un futuro no muy lejano supere este pequeño logro.

A mi familia; lo más valioso que tengo, quienes creyeron en mí desde el primer día, incluso cuando yo no lo hacía. De manera especial a Darlin, porque este logro también es fruto de su apoyo y motivación constante.

Todo lo que soy, se los debo a ustedes.

Xiomara Ahily Bustos Vicuña

El derecho a la desconexión digital de los docentes en la educación superior: un estudio crítico

RESUMEN

Dentro de la presente investigación se realizó un análisis crítico del derecho a la desconexión digital de los docentes en la educación superior. Por lo que, se partió comprendiendo que en la actualidad estamos viviendo en un mundo globalizado y digitalizado en el que las diferentes herramientas tecnológicas de la información y comunicación han tomado protagonismo en todos los ámbitos del desarrollo y el sector laboral no podría quedar a un lado. Es por esto que las relaciones laborales también han sufrido una transformación tecnológica, que ha generado una hiperconectividad laboral, por la que los trabajadores pueden ser contactados por cualquiera de estos medios tecnológicos incluso después de la jornada laboral. Pero esta problemática se ve potencializa en el caso de los docentes en la educación superior, por las funciones que deben cumplir dentro de las dimensiones de docencia, investigación, gestión administrativa a más del contacto permanente con estudiantes, autoridades, pares y terceras personas. Por esto resulta crucial que se teorice sobre las particularidades este derecho a la desconexión digital, que es el tema central dentro de la presente investigación. Esta fue abordada mediante un enfoque de investigación cualitativo, que permitió llegar a concluir que dentro del ordenamiento jurídico existe una regulación vaga que no engloba todas las particularidades del derecho a la desconexión digital, esto genera que al momento de la práctica se presenten muchos desafíos para su correcta aplicación y estos deben ser subsanados en pro de los derechos del grupo en estudio.

Palabras claves: desconexión digital, docentes de educación superior, jornada laboral, reformas, TIC.

The Right to Digital Disconnection for Higher Education Faculty: A Critical Study

ABSTRACT

This research critically analyzed the right to digital disconnection for higher education faculty. It began by recognizing that we currently live in a globalized and digitalized world in which various information and communication technology tools have become prominent across all areas of development, and the labor sector is no exception. Consequently, employment relationships have also undergone technological transformation, resulting in workplace hyperconnectivity, whereby employees can be contacted through any of these technological means even after working hours. However, this problem is exacerbated for higher education faculty, given the responsibilities they must fulfill in the areas of teaching, research, and administrative management, in addition to their ongoing interaction with students, university authorities, colleagues, and third parties. Therefore, it is essential to examine the specific characteristics of the right to digital disconnection, which is the central subject of this research. The study adopted a qualitative research approach, which led to the conclusion that the existing legal framework provides vague regulation that fails to encompass all specific aspects of the right to digital disconnection. This creates numerous challenges for its proper implementation in practice, which must be addressed to safeguard the rights of the group under study.

Keywords: Digital disconnection, higher education faculty, working hours, reforms, ICT.

Índice:

Resumen 1
Abstract 2
Introducción 1
Capítulo I 3
1.1. El derecho a la desconexión digital: una aproximación conceptual y doctrinaria 3
1.1.1. Antecedentes 3
1.1.2. Conceptualización 5
1.2. Regulación jurídica del derecho a la desconexión digital en Ecuador 8
1.3. Legislación comparada del derecho a la desconexión digital 13
1.3.1. Colombia 13
1.3.2. Italia 14
1.3.3. Francia 15
13.4. España 16
Capítulo II 19
2.1. Particularidades de la actividad docente en la educación superior 19
2.2. Digitalización de las relaciones académicas y laborales en la educación superior 24
2.3. Afectaciones al derecho al descanso de los docentes en la educación superior 27
Capítulo III 31
3.1. Desafíos para la aplicación efectiva del derecho a la desconexión digital en docentes de educación superior 31
3.2. Mecanismos para garantizar el derecho a la desconexión digital en la Educación Superior 34
Conclusiones: 40
Bibliografía 42

Introducción:

En el presente trabajo investigativo se busca realizar un análisis crítico del derecho a la desconexión digital de los docentes en la educación superior. Por lo que, para comprender la problemática que la motiva, hay que enunciar que en la actualidad el mundo está digitalizado y cada vez siguen apareciendo nuevas herramientas, aplicaciones tecnológicas especializadas para cada sector. Esta digitalización, en el ámbito de las relaciones laborales ha generado un cambio de paradigma, porque mediante las diferentes tecnologías se suele extender la jornada laboral y el tiempo de descanso de los trabajadores se vuelve cada vez más difuso.

Esta problemática se da con énfasis en el ámbito laboral de la educación superior. Esto porque las funciones de estos docentes no solo se centran en impartir su cátedra, sino en muchas otras competencias adicionales como de planificación, evaluación, investigación, tutorías, gestión administrativa, vinculación con la sociedad. Además, para la ejecución de estas actividades mantienen relaciones laborales y académicas con superiores, pares, estudiantes y agentes externos como padres de familia, usuarios de proyectos de prácticas o vinculación con la sociedad.

Pero por la influencia de la digitalización, estas funciones no solo se ejecutan dentro del horario laboral, sino que se extienden mediante el uso de tecnologías de comunicación e información como correos electrónicos, teléfonos inteligentes, plataformas, aplicaciones, mensajería instantánea. Esto evidentemente podría atentar contra su derecho a la desconexión digital, que no está reconocido con todas sus particularidades dentro del ordenamiento jurídico del país.

Así mismo, en el artículo enumerado que fue agregado mediante una disposición reformatoria de la Ley de Apoyo Humanitario al Código del Trabajo, se reconoce de forma positivizada el derecho a la desconexión de los teletrabajadores y se faculta al empleador la comunicación con el teletrabajador hasta por 12 horas diarias. Entonces se evidencia que con este artículo se deja a un lado a los trabajadores que cumplen jornadas presenciales de trabajo y además supera la duración de la jornada máxima de trabajo, que según el artículo 46.1 del Código de Trabajo debe ser de máximo 8 horas al día. Este hecho evidentemente quebranta varios derechos, garantías y principios laborales, como a la desconexión digital, al

descanso, a un trabajo saludable, al derecho a la progresividad y no regresividad de derechos laborales, a la irrenunciabilidad de derechos.

Ante lo cual, resulta crucial que el Estado ecuatoriano tome acciones urgentes, para regular de forma adecuada, clara, taxativa este derecho dentro de la normativa nacional. Así como para adecuar todas las normas al mismo e implementar todos los mecanismos necesarios para garantizar este derecho a los docentes de educación superior y a los trabajadores en general.

Con todo lo expuesto en líneas anteriores se fundamenta la relevancia de emprender la presente investigación, para la que se ha planteado como objetivo general: analizar el derecho a la desconexión digital desde la perspectiva de los docentes en el marco de la educación superior. Y para cumplir con este se ha propuesto los siguientes objetivos específicos: 1. Conceptualizar doctrinariamente el derecho a la desconexión digital. 2. Analizar las particularidades del derecho a la desconexión digital en la educación superior. 3. Determinar los desafíos que presenta la aplicación del derecho a la desconexión digital de los docentes en la educación superior.

Estos serán abordados mediante un enfoque de investigación cualitativo, que permitirá conocer las implicaciones más importantes del tema de investigación, al analizar el mismo mediante la tríada de la ley, doctrina y jurisprudencia. Además, será de diseño abierto, de carácter no experimental, descriptivo y exploratorio. Por lo tanto, se utilizará la revisión bibliográfica, como técnica de recolección de información. Así mismo, como métodos de investigación se implementará el comparativo, que posibilitará realizar un estudio de derecho comparado. En este mismo sentido, el método dogmático- jurídico y el histórico- lógico. Estos permitirán arribar a conclusiones claras que respondan a los objetivos planteados para la investigación.

De este modo, la investigación estará conformada por tres capítulos, así en el primer capítulo se realizará una aproximación conceptual y doctrinaria del derecho a la desconexión digital. En el segundo capítulo se pretende analizar el derecho a la desconexión digital en la Educación Superior y por último en un tercer capítulo se aspira a identificar las dificultades que supone la aplicación del derecho a la desconexión digital en la Educación Superior.

Capítulo I

1.1. El derecho a la desconexión digital: una aproximación conceptual y doctrinaria

1.1.1. Antecedentes

Para comprender de forma propicia los alcances del derecho a la desconexión digital, resulta fundamental analizar sus principales antecedentes. Al respecto, varios autores consideran que este derecho, no data de muchos años atrás, porque fue reconocido dentro de las relaciones laborales, al surgir la necesidad de regular los conflictos entre el tiempo de trabajo y descanso de los trabajadores. Además, en la actualidad estas relaciones se han digitalizado, por el uso excesivo de tecnologías de comunicación e información, aun después de los horarios laborales. Por lo que, entre sus principales antecedentes se puede considerar las primeras acciones que se iban tomando para regular y hacer respetar el tiempo de descanso de los trabajadores.

De esta manera, entre los principales hitos para su surgimiento, se puede destacar que, en el año 2002 el derecho a la desconexión digital, fue enunciado en una de las recomendaciones que realizó la Unión Europea sobre el uso de las TIC en el trabajo. Esta recomendación hacía referencia a la importancia del descanso que deben tener los trabajadores después de su jornada laboral, porque se les debe garantizar la desconexión total del trabajo después de cumplir con su horario laboral. Sin embargo, al ser solo una recomendación no tuvo el carácter de vinculante y por ende no fue adoptada por los Estados parte de la Unión Europea (Unión Europea, 2002).

Así mismo, en Alemania entre los años 2008 al 2011, se empezaron activar varias alertas en el Instituto Alemán de Salud y Seguridad porque se dio un gran incremento de faltas o ausencias en el trabajo. Así también, durante este mismo período en el grupo Volkswagen se expidió un acuerdo para prohibir el envío de correos electrónicos fuera del horario de trabajo (Requena- Montes, 2020).

Para posteriormente seguir evolucionando y en el año 2013 en Francia ya se determinaba los aspectos positivos, negativos de la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en el trabajo, al respecto de cómo estás podrían influir en el ámbito personal y laboral de los trabajadores. Así mismo, en este país en el año 2015 se publicó un informe, que se conoció bajo el nombre de METTLING,

en donde ya se enunciaba o reconocía el derecho a la desconexión digital y esto conllevó a su reconocimiento en el año 2016, en la ley número 1088. En este mismo sentido, en Alemania durante el año 2014 se reconoció por primera vez este derecho, al enunciar que solo en algunas circunstancias excepcionales el empresario podría contactar al trabajador fuera de su jornada laboral (Pérez-Campos, 2019).

Paulatinamente, este derecho se fue perfeccionando y se consagró en una ley francesa, que se denominó “Loi Travial” que se traduce al español como “Ley de Trabajo”, esta fue aprobada en el año 2016 por el parlamento francés. Dentro de esta ley se obligaba a las empresas con más de 50 empleados a generar acuerdos para garantizar que los trabajadores puedan desconectarse o desentenderse del trabajo fuera de su jornada laboral. También a tener acuerdos sobre el uso de las tecnologías digitales después de la jornada laboral, al facultar a los trabajadores el no responder a mensajes, llamadas o correos electrónicos después de esta (Facundo, 2019).

Así también, en Francia, en el año 2017 el derecho a la desconexión digital fue reconocido en la Ley N.°81, en la que se determinó las horas que deben ser de descanso obligatorio y las medidas que se deben tomar para efectivizar la desconexión. De igual manera, en Europa se negoció el conocido Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, que es conocido bajo las siglas de AMET, en la que se buscaba reconfigurar la forma de organización laboral y sobre todo tratar de conciliar la vida personal, familiar con el trabajo (Pérez- Campos, 2019).

Así mismo, en el año 2020 la Comisión de la Unión Europea propuso una iniciativa sobre el derecho a la desconexión digital. En esta se estableció que los Estados miembros de la Unión Europea tienen la obligación de garantizar este derecho a los trabajadores, para que se puedan desconectar del trabajo después de cumplir con su jornada laboral. En este mismo sentido, se estableció la obligación de pactar acuerdos justos entre los trabajadores y empleadores sobre la implementación de la tecnología para el trabajo, pues esta debería ser restringida después de cumplir con el horario de trabajo (Pérez- Amorós, 2020).

Entonces con los antecedentes expuestos, se palpa que el derecho a la desconexión digital ya era reconocido bajo diferentes nociones desde años atrás. Sin embargo, en la actualidad ha tomado otras connotaciones, matices porque ha evolucionado y su reconocimiento es sumamente necesario en la era digitalizada y

globalizada en la que se está viviendo. Ante lo cual, resulta crucial que se comprenda de forma eficaz la conceptualización del mismo, para posteriormente analizar su regulación dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

1.1.2. Conceptualización

La doctrina como parte de la tríada de las fuentes del derecho, es un elemento esencial para comprender las características, conceptualización, elementos del derecho a la desconexión digital. El mismo que en el campo laboral nace de la necesidad de garantizar el descanso de los trabajadores después de su horario laboral. Este incluye el hecho de no responder a ningún requerimiento laboral, que se solicite por cualquier medio tecnológico después de salir de la jornada de trabajo.

Pues la digitalización profunda que existe en el ámbito laboral ha generado que incluso después de la jornada laboral, los trabajadores sean perturbados con llamadas, mensajes, correos con requerimientos laborales y esto evidentemente genera una vulneración de varios de sus derechos. De este modo, en armonía con lo expuesto la doctrinaria Concepción Arruga Segura, destaca:

> En la actualidad la sociedad está hiperconectada y cada vez resulta más difícil encontrar aspectos de la vida y del tiempo que no estén influenciados por la utilización de las diversas herramientas tecnológicas. Esto sobre todo se ve reflejado en los trabajadores, que ni incluso después de culminar con su jornada laboral se pueden desconectar digitalmente de sus actividades laborales (Segura- Arruga, 2021, p. 6).

Por lo citado, se puede entender que en la actualidad la digitalización se encuentra inmersa en el ámbito laboral. Es por esto, que los trabajadores no logran desconectarse digitalmente de sus trabajos, ni cuando están en sus horas de descanso al salir de su jornada laboral. Esta falta de desconexión digital se ve potencializada en los trabajadores que desempeñan sus funciones por medio de las tecnologías de la información y comunicación. Esto crea una brecha entre los tiempos para trabajar y descansar de los trabajadores, al ser necesario que estos se puedan desconectar digitalmente, para disfrutar de descanso que les permitirá rendir adecuadamente en su próxima jornada laboral.

Por lo tanto, en este argumento se fundamenta la importancia de reconocer su derecho a la desconexión digital, que en palabras de (Turkle, 2019) es: “El derecho que tiene todo trabajador, a no responder después de su jornada laboral a

requerimientos laborales emitidos por cualquier dispositivo electrónico.” (p. 2) Así este se puede entender como el derecho que asiste a todo trabajador para descansar, desconectarse de su trabajo, después de cumplir con su jornada laboral. En busca de equilibrar y disfrutar también de su vida personal, familiar, social que resulta indispensable para la garantía de los derechos laborales y constitucionales que les asisten.

En este mismo sentido, para hacer referencia a la conceptualización de este derecho se puede considerar que en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que está vigente desde el año 2020 en el Ecuador. En esta se regula que el empleador debe respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el que este no está obligado a responder sus comunicaciones, órdenes y demás requerimientos. Por lo que, el tiempo de desconexión debe ser de mínimo 12 horas continuas durante un período de 24 horas (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

Al respecto, se puede verificar que el derecho a la desconexión digital de los trabajadores ya se encuentra reconocido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Pero como se puede evidenciar este reconocimiento es un poco escueto, porque en la ley no se define de forma adecuada sus alcances.

De este modo, al seguir con el análisis doctrinal del derecho a la desconexión digital se puede definir como el derecho de los trabajadores a no leer fuera de la jornada laboral, los mensajes recibidos por parte del empleador, por cualquier medio digital o tecnológico como llamadas, mensajes por aplicaciones como WhatsApp, Messenger, Gmail o cualquier otro y este también implica que los empleadores no se comuniquen con los trabajadores en su tiempo de descanso u ocio (Pérez- Campos, 2019). Entonces mediante este derecho, se busca que tanto el teletrabajador, como quien trabaja presencialmente pueda contar con un tiempo de descanso, desconexión digital y que el empleador garantice estos. De este mismo modo, este derecho puede ser definido o entendido desde una doble perspectiva, así:

> Desde el punto de vista del empleado (…) el derecho a la desconexión digital implica el no recibir comunicación o instrucciones laborales por parte del empleador durante su jornada de descanso. Así mismo, la no realización de actividades laborales después de su jornada laboral, en virtud de las posibilidades comunicaciones que ofrecen las TIC. En cambio, desde el

> punto de vista de los empleadores implica la prohibición de comunicarse, asignar tareas o controlar a los trabajadores mediante herramientas digitales, cuando ya se encuentran fuera de su horario laboral (García-González, 2020, p. 57).

De lo expuesto, se puede entender que el derecho a la desconexión digital se puede configurar desde una doble vía, porque puede ser entendido como un derecho y al mismo tiempo como un deber. Por lo que, también mediante este derecho se busca establecer límites a las exigencias laborales por parte de los empleadores después de la jornada laboral, por medio de las diferentes tecnologías de comunicación e información que se tienen al alcance en la actualidad y que cada vez siguen en aumento e innovación. Pues este derecho faculta a los trabajadores a la desconexión digital total en sus horas libres o de descanso, después de ya haber cumplido su ardua jornada de trabajo.

Además, para comprender a cabalidad la concepción de este derecho, es menester analizar las ventajas que lo integran y según la tratadista Luz Naranjo, entre las principales están la protección de la privacidad de los trabajadores, de su bienestar y el aumento de la productividad de los mismos. Entonces mediante el derecho en estudio, los trabajadores van a proteger su privacidad, al no permitir que los empleadores invadan su espacio personal, familiar después de haber culminado su horario laboral. Pues es indispensable que el espacio de descanso de los trabajadores se respete para precautelar su bienestar e incluso su salud mental, física que les permitirá tener un rendimiento laboral propicio dentro de las horas laborables (Naranjo- Colorado, 2017).

En este mismo sentido, la desconexión digital puede contribuir a mejorar el bienestar de los trabajadores, porque al poder descansar libremente después de su jornada laboral se reducen sus niveles de estrés, fatiga; ya que no están presionados, ni tensionados digitalmente incluso en sus horas de descanso obligatorio. Por lo que, para lograr esto resulta clave que los empleadores planifiquen, asignen de forma adecuada las actividades de sus trabajadores dentro de su horario laboral, para que no vulneren sus derechos al descanso y a la desconexión digital cuando ya se encuentren fuera del lugar de trabajo (Naranjo-Colorado, 2017).

Además, el derecho a la desconexión digital podría propiciar el aumento de la productividad de los trabajadores, porque mientras más descansen, se relajen y

disfruten de su tiempo de ocio después del trabajo, su rendimiento en el trabajo se podría potenciar. Pues caso contrario los trabajadores alcanzarían niveles de estrés y agotamiento extremos, que incluso podría desencadenar en un síndrome de burnout (Naranjo- Colorado, 2017).

Pero para esto es indispensable que durante su tiempo de ocio los trabajadores no estén al pendiente de las diferentes herramientas tecnológicas que en la actualidad se tiene al alcance, en espera de los diferentes requerimientos laborales que de forma errónea los empleadores les pueden llegar a enviar después de su jornada de trabajo. Dado que, tanto los trabajadores, como los empleadores se deben asegurar que las funciones o actividades laborales sean cubiertas dentro del lugar de trabajo y no fuera de este, para que los trabajadores sin ningún tipo de represalia se sientan en la libertad de desconectarse digitalmente del trabajo en su tiempo de descanso.

De lo expuesto, se entiende que el derecho a la desconexión digital está integrado por varias ventajas. Entonces de forma general se puede enunciar que este busca que se garantice el descanso, ocio, desconexión de los trabajadores fuera de su jornada laboral. Esto también tiene implícito el hecho de buscar el máximo desempeño de los trabajadores, pero siempre bajo el respeto a sus derechos laborales y constitucionales.

Sin embargo, se puede evidenciar que este derecho no se encuentra reconocido de forma adecuada dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano y esto conlleva a la vulneración del mismo. Es por esto que en líneas posteriores se analizará como está regulado legalmente en el Ecuador, para posteriormente compararlo con otras legislaciones que deberían servir como ejemplo para su correcta regulación.

1.2. Regulación jurídica del derecho a la desconexión digital en Ecuador

Una vez que se ha analizado los principales antecedentes, conceptualización del derecho a la desconexión digital. Es preciso identificar como se regula este derecho dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, para poder analizar si existe una regulación adecuada y que medidas, acciones positivas se podrían implementar con el objeto de que en la práctica se garantice este derecho a los trabajadores.

Por lo tanto, es necesario empezar considerando como está reconocido este derecho a nivel internacional, porque el ecuador es parte de muchos organismos

internacionales de derechos humanos y por lo ende tiene la obligación de adecuar estos al ordenamiento jurídico del país. En este sentido, se puede hacer mención a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo 14 reconoce a todas las personas el derecho al descanso, al tiempo libre y a las vacaciones pagadas (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, art.14).

Entonces, si bien es cierto que en este artículo no se reconoce de una manera taxativa el derecho a la desconexión digital, al hacer una interpretación extensiva del mismo, se entiende que al consagrar el derecho al descanso, ocio, vacaciones de todas las personas, también integra la desconexión laboral. Pues mediante este se propende a que los trabajadores disfruten de su tiempo libre, descanso, ocio después de su jornada laboral.

En este mismo orden de ideas, se puede hacer mención al Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en su artículo 7, literal d consagra: “Es una obligación de los Estados el procurar entre otras condiciones, el descanso, el tiempo libre, las limitaciones del horario de trabajo y las vacaciones remuneradas” (Asamblea Nacional de las Naciones Unidas, 1976, art.7). Adicional a esto en el conocido Protocolo de San Salvador también se reconoce estos derechos, de forma específica en su artículo 7 numeral h, en el que además de los derechos ya reconocidos en el PIDESC se regula el derecho a tener vacaciones y feriados nacionales pagados (Protocolo de San Salvador, 1988, art.7).

Siguiendo con el análisis de la normativa internacional que reconoce el derecho al descanso, a la desconexión. También se puede hacer mención a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales del Trabajo, que se expidió en la Conferencia Internacional del Trabajo en el año de 1988 y regula lo siguiente en relación al descanso de la jornada laboral:

> Todos los miembros, aun cuando no se hayan ratificado en los convenios expedidos. Por el mero hecho de pertenecer a la Organización tienen la obligación de respetar, hacer realidad de buena fe y en respeto a la Constitución, los principios relativos a los derechos humanos fundamentales que son objeto de estos convenios, es decir: (…) e) Un entorno de trabajo seguro, propicio y saludable (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, p. 11).

Por lo que, según lo analizado el derecho al descanso se puede considerar como el fundamento del derecho a la desconexión y este tiene un fuerte reconocimiento internacional. Por ende, el ecuador tiene la obligación de incorporarlo en el ordenamiento jurídico interno del país. Además, al adecuar estos al derecho laboral se busca que los trabajadores puedan disfrutar de su tiempo de ocio, descanso después de su jornada de trabajo, sin ningún tipo de presión o interrupción por parte de los empleadores.

También este derecho toma especial importancia en el mundo digitalizado que se está viviendo en la actualidad, porque las personas suelen estar conectadas todo el tiempo a las diferentes herramientas tecnológicas. Pero al salir del trabajo tienen derecho a desconectarse digitalmente del mismo, sin ser interrumpidos con requerimientos laborales mediante cualquier herramienta tecnológica.

Entonces una vez que se ha analizado la regulación internacional de este derecho, es fundamental considerar como está reconocido o regulado dentro de la normativa nacional del país. Para esto hay que empezar analizando la Constitución de la República, al ser la norma suprema del ordenamiento jurídico, así sus disposiciones son de directa e inmediata aplicación y deben ser armonizadas en todas las demás normas de menor jerarquía. En este sentido, la carta magna no reconoce de una forma explícita o positivizada el derecho a la desconexión digital en sí, pero en varios de sus artículos regula el derecho al descanso, ocio, al tiempo libre y también garantiza varios derechos a los trabajadores.

De este modo, en el artículo 48 numeral 66 de la Constitución de la República se reconocen algunas medidas para las personas con discapacidad en pro de su descanso, posteriormente en el artículo 66 numeral 2 se garantiza el descanso como parte del derecho a una vida digna. También en el artículo 383 se reconoce el derecho al tiempo libre, la ampliación de las condiciones físicas, sociales, culturales para su disfrute y la ejecución de actividades para promover el esparcimiento, descanso y desarrollo de la personalidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por ende, se puede corroborar que esta norma constitucional reconoce varios derechos relacionados a la desconexión, como son principalmente al descanso y ocio, al esparcimiento. Pero consagra muchos otros más que están en íntima relación con el derecho en estudio, como son el derecho a la salud, a la vida,

al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad, a la integridad tanto física, psicológica como sexual.

Así mismo, se reconocen varios derechos a los trabajadores, con la finalidad de que no sean víctimas de arbitrariedades por parte de los empleadores. Entre estos derechos están la libertad de trabajo, a la dignidad de los trabajadores, a desempeñar un trabajo de forma libre, remunerada y que sea saludable. Adicionalmente, se reconoce la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado que propicie el garantismo de la salud, integridad, higiene y bienestar (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por lo tanto, la normativa constitucional contribuye al reconocimiento y desarrollo del derecho a la desconexión digital. Sin embargo, este derecho se encuentra reconocido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que fue expedida en el año 2020, como una ley de carácter económica urgente para tratar de reglar los hechos que se estaban suscitando a propósito de la emergencia sanitaria de la COVID- 19. Entonces esta ley se refiere a la desconexión en el ámbito del trabajo, en este sentido:

> El empleador debe respetar el derecho que tiene el teletrabajador a la desconexión. Al garantizar el tiempo en el que el teletrabajador no está en las obligaciones de dar respuesta a sus comunicaciones, requerimientos, órdenes y este tiempo debe ser de por lo menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. En este mismo sentido, el empleador tiene esta prohibición en los días de descanso, permisos o días de feriados anuales de los trabajadores (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, art., innum).

Por lo que, en este artículo innumerado que fue agregado mediante una disposición reformatoria de la Ley de Apoyo Humanitario al Código del Trabajo, se reconoce de forma positivizada el derecho a la desconexión de los teletrabajadores por un lapsus mínimo de 12 horas. Con lo que, se faculta al empleador la comunicación con el teletrabajador por el restante de las 12 horas diarias. Entonces se evidencia que con este artículo se deja a un lado a los trabajadores que cumplen jornadas presenciales de trabajo y además supera la duración de la jornada máxima de trabajo, que es de 8 horas diarias.

Entonces esto evidentemente se contrapone a lo que manda el Código del Trabajo en cuanto a la duración de la jornada laboral máxima en el país. Pues en

el artículo 47 de esta ley en mención, se consagra de forma clara que la jornada de trabajo tendrá una duración de 8 horas diarias, de modo que no puede exceder las 48 horas semanales (Código del Trabajo, 2005, art. 47). Además, incluso en los artículos posteriores se determina que la jornada laboral solo en casos excepciones y cuando se pacte mediante acuerdos entre el trabajador y empleador podría ser disminuidas, pero en ningún caso podría ser mayor a las 8 horas diarias.

Por lo que, entre estas dos normas jurídicas existe una colisión; porque en cada una se determina una duración distinta de la jornada laboral. Esto se puede dar porque la Ley de Apoyo Humanitario prioriza el principio de rendimiento frente al derecho de la desconexión y busca que los empleadores puedan contactar a los trabajadores hasta por 12 horas diarias. Así mismo hay que tener en consideración que el derecho a la desconexión se encuentra reconocido y regulado en otros cuerpos normativos, como en el acuerdo ministerial número MDT- 2022- 237 del Ministerio de Trabajo, que en su artículo 12, consagra:

> Art. 12.- Desconexión: Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión, sin importar el tipo de contrato al que estén sometidos. Esto implica un equilibrio entre la vida profesional y personal; además una garantía de dignidad laboral, salud integral, recreación. Una vez que se finaliza la jornada laboral, el empleador debe garantizar la desconexión a los trabajadores, el cual debe ser de por lo menos 12 horas continuas durante un periodo de 24 horas. Entonces durante este periodo el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo las circunscritas previstas en el artículo 52 del Código de Trabajo. Además, las personas que cumplan funciones de dirección, confianza y manejo en la empresa no están sometidas a estas reglas (Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-102, 2025).

Con lo que, se puede verificar que este derecho implica la desconexión total del trabajo una vez que se ha cumplido con la jornada laboral establecida. Pero legalmente este derecho está encaminado a la protección de los teletrabajadores, que son quienes desempeñan su trabajo de una forma remota, mediante las diferentes tecnologías de la información y comunicación. Por lo que, se puede interpretar que en el artículo en mención también reconoce el derecho a la desconexión digital, al determinar que el empleador no podrá establecer ningún tipo de comunicaciones con el teletrabajador.

Por lo que, resulta fundamental que se tomen medidas urgentes para acoplar el derecho a la desconexión digital a las disposiciones del Código del Trabajo en busca de proteger los derechos de los trabajadores en lo que respecta a particularidades. Es decir que este derecho se reconozca a todos los trabajadores en sus distintas modalidades y que sea por más de 12 horas continuas. Pues, caso contrario se vulnera los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores, como son al descanso, a un trabajo saludable, a la progresividad y no regresividad de los derechos laborales, a su irrenunciabilidad y muchos otros derechos más que podrían generar graves perjuicios a los trabajadores.

Entonces con lo expuesto se ha podido analizar cómo está regulado el derecho en estudio dentro del ordenamiento jurídico del país y se ha podido palpar que tiene una regulación ineficaz. Esta deja muchos vacíos, antinomias jurídicas que al momento de la práctica quebrantan derechos laborales de los trabajadores. Es por esto que el Ecuador podría tomar como ejemplo legislaciones de otros países que se analizarán posteriormente, para regular de una forma eficaz el derecho a la desconexión digital.

1.3. Legislación comparada del derecho a la desconexión digital

En este punto se pretende analizar cómo está regulado el derecho a la desconexión digital en las legislaciones de Colombia, Francia, Italia y España. Con el objeto de determinar el tratamiento que les dan estas al derecho en estudio e identificar algunos puntos claves que se podrían adoptar en el país, en busca de garantizar el derecho a la desconexión digital a los trabajadores ecuatorianos.

1.3.1. Colombia:

En Colombia se puede evidenciar que existen grandes avances en cuanto al reconocimiento del derecho a la desconexión digital. En este sentido, a partir del año 2020 con fundamento en la crisis sanitaria que se estaba atravesando y que obligó al sector laboral a acoplarse a la digitalización, se expidió una nueva ley en este país, bajo el nombre de “Ley de Desconexión Laboral”.

Esta se puede considerar una norma legal especializada en regular la desconexión laboral, con la finalidad de establecer límites para la jornada laboral y garantizar los derechos a la desconexión, descanso, ocio de los trabajadores. Estos de la mano pueden acarrear la garantía de más derechos y varios beneficios para los empleadores al mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores. Es así, que en la ley en mención se consagra que su principal objetivo es:

> (…) crear, regular, promover la desconexión laboral de los trabajadores en cualquier modalidad que desempeñe. En busca de que el empleador no transgreda los límites entre la jornada laboral y el tiempo de descanso, vacaciones, permiso, licencias, días de descanso obligatorio, feriados de los trabajadores, para garantizar su intimidad familiar, personal (Congreso de Colombia, 2020, Art.1).

Al respecto se puede considerar que la ley en mención también es conocida como Ley 071 dentro del territorio colombiano y como se puede evidenciar con lo citado busca garantizar la desconexión de los trabajadores después de su horario laboral. Así mismo en esta ley no se hace diferencia entre los teletrabajadores y los trabajadores presenciales. Pues ambos sin ninguna distinción tienen el derecho a la desconexión digital; aunque en ocasiones los teletrabajadores por la modalidad en la que laboran, son más susceptibles de la vulneración de su derecho a la desconexión.

Entonces en la legislación en análisis se regula el derecho a la desconexión laboral en general, para tratar de brindar una protección especial a los trabajadores que representan el grupo más vulnerable dentro de las relaciones laborales. Con esta se busca una desconexión laboral total después del horario de trabajo y esto evidentemente incluye una desconexión digital al considerar la realidad laboral digitalizada que se vive en la actualidad. Por lo que, los empleadores no pueden contactar a sus trabajadores por ningún medio tecnológico durante sus horas de descanso. De este modo, con lo expuesto se verifica que la legislación colombiana tiene una robusta regulación del derecho en estudio y que el ecuador como un país vecino podría tomar como base.

1.3.2. Italia

En este país se regula un tipo de contrato laboral en el que se especifican a detalle las funciones, actividades que debe cumplir el trabajador, así mismo de manera detallada su horario de trabajo y sus días de descanso obligatorio. Este contrato es conocido bajo el nombre de smart- working y con este tanto el trabajador como el empleador se ven beneficiados, porque tienen claros los roles, funciones que desempeñará el trabajador en el tiempo pactado y después de eso gozará de flexibilidad y disponibilidad de tiempo (Cámara de Diputados de la República de Italia, 2017). Este tipo de contrato está regulado desde el año 2017 en el país, en la Ley N.°81, así:

> Modalidad de trabajo subordinado que se define mediante acuerdos entre las partes, en la que se puede pactar también ciclos, fases, objetivos. Esto sin que se imponga jornadas o lugares de trabajo, al estas poder desarrollarse mediante la utilización de herramientas tecnológicas. La prestación del servicio o de la labor se puede ejecutar tanto al interior como exterior del lugar de trabajo que tampoco es fijo, en respeto a los horarios laborales establecidos por la ley y los acuerdos pactados (Cámara de Diputados de la República de Italia, 2017, Art.18).

De este modo, este tipo de contrato que se pacta en Italia busca una modalidad de trabajo más flexible, en el que no se impone el lugar en que debe ejercerse el mismo. Pero si se deja claro cuáles son las actividades o funciones a desarrollar y en qué tiempo dentro de la jornada laboral se deben desempañar. Además, dentro de la normativa de este país también se regula cuál es la jornada laboral que debe ser respetada por los actores de las relaciones laborales.

Esta disposición se consagra en un decreto ejecutivo que tiene por nombre "Testo Único delle leggi sull", dentro de este se regula de forma clara que la jornada laboral debe ser de 5 días a la semana, 8 horas al día y no más de 40 a la semana. En este mismo sentido, se hace énfasis en que de forma fehaciente se debe respetar los días de descanso obligatorio que son los fines de semana (Presidencia de la República de Italia, 2001).

Por todo lo expuesto, se evidencia que en Italia se dota de una protección especial a los trabajadores, para evitar el abuso de poder del cual son víctimas por parte de los empleadores. Esto lo han logrado mediante el contrato smart- working, con el cual se dota de mayor flexibilidad a los trabajadores, sin desentenderlos de sus obligaciones laborales. Para que sean eficientes, productivos y desempeñen adecuadamente su empleo, pero también que se les respete su tiempo libre y de descanso después de su jornada laboral de 8 horas diarias. Esto evidentemente también incluye su desconexión digital, porque el empleador no lo puede contactar por ningún medio después de esta jornada y con esto se demuestra que en Italia existe un sistema jurídico garantista y protector de los derechos laborales.

1.3.3. Francia

Al respecto de la legislación francesa, se ha podido palpar que reconoce y garantiza el derecho a la desconexión laboral en general. Esto desde el año 2017 en la Ley Francesa 1088 que es una ley atinente al trabajo, a la modernización del

diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales o garantía de formación profesional. En esta se busca garantizar que los trabajadores se puedan desconectar y descansar después de la jornada de trabajo, para evitar que sean sobre expuestos a las herramientas, dispositivos tecnológicos y digitales fuera del horario laboral. También dentro de esta ley se consagra la prohibición expresa a todas las empresas y empleadores en general de contactar vía correo electrónico a los trabajadores que ya se encuentran fuera de la jornada laboral (Parlamento Francés, 2016).

Por lo tanto, como algunas características claves del derecho a la desconexión que se determinan en la ley en estudio, están que las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores deben acordar convenios con sus representantes. Esto en cuanto al uso de dispositivos electrónicos fuera del horario laboral y estos deben incluir medidas, acciones para que se respete y garantice el tiempo de descanso y desconexión.

Así mismo, dentro de la ley se promueve la sensibilización y capacitación continua en el uso correcto, ético de las tecnologías de la información y comunicación. Con lo que también se propicia que los empleadores brinden capacitaciones a los trabajadores sobre como equilibrar adecuadamente su vida laboral, personal y el tener límites, control sobre el tiempo que emplean en el entorno digital (Cialte- Pierre, 2017).

De este modo, en la legislación francesa se prioriza y regula el derecho a la desconexión digital y además se establecen algunas medidas viables y obligatorias para efectivizar el mismo. Como un punto clave se puede destacar que propenden a la capacitación tanto de los trabajadores como de los empleadores en estos temas, para que los empleadores respeten y garanticen este derecho a los trabajadores, que están en la facultad de exigir su ejercicio eficaz.

13.4. España

Dentro de España paulatinamente se empezaron a incorporar algunas medidas para reconocer y garantizar el derecho a la desconexión digital a los trabajadores. Así dentro de las principales está los convenios emitidos en el año 2017 por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por la que algunas empresas empezaron a firmar acuerdos para garantizar el derecho a la desconexión. Así se puede analizar el Convenio Colectivo de

Vueling Airlines S.A., en el que en cuanto al derecho en estudio se pactaron los siguientes acuerdos:

> Se acuerda que todos los tripulantes de cabina de los pasajeros tienen la obligación de revisar por sus propios medios los correos electrónicos corporativos, por lo menos una vez, cada tres días. Además, para los nuevos contratados se establece la obligación de revisar una vez por semana dichos correos durante el primer mes de contratación. Pero todo el personal queda exento de verificar los correos corporativos en días de vacaciones, permisos, enfermedades y días de descanso obligatorio o días libres (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 12).

Con esto se evidencia que los empleadores buscan garantizar el derecho a la desconexión y esto se puedo palpar en muchos otros convenios posteriores, como en que se dio entre el grupo AXA y la Federación de Servicios de CCOO que de forma fehaciente determinaron que los trabajadores no pueden estar conectados digitalmente al trabajo después de su jornada laboral. De este modo, se observa que en España ni siquiera ha sido necesario una regulación legal, para que los empleadores empiecen a garantizar el derecho a la desconexión de sus trabajadores, porque están conscientes de que, si respetan su tiempo de descanso, ocio van a poder tener un mejor rendimiento laboral.

Entonces con lo expuesto en este apartado, se puede evidenciar que las legislaciones en estudio de una forma u otra regulan el derecho a la desconexión digital, con el objeto de garantizar a los trabajadores un ambiente de trabajo estable, saludable, bien remunerado, en el que se propicie su descanso después de las horas laborales. Sin embargo, para lograr esto se requiere de la desconexión digital, al ser los medios digitales el canal por el cual los empleadores podrían llegar a contactar a los trabajadores después del horario laboral, sobre todo porque las herramientas de la comunicación y tecnología siguen en aumento.

Por lo tanto, se puede constatar que las legislaciones analizadas tienden a garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores. Pero en la legislación ecuatoriana se puede evidenciar que, aunque reconoce este derecho, la duración de la jornada laboral y muchos otros derechos laborales. Esta regulación resulta ineficaz, contradictoria y escueta para la realidad digitalizada que se enfrenta hoy en día. Por lo que al momento de la práctica el derecho a la desconexión digital de los trabajadores se ve vulnerado y de la mano de este

muchos otros más que atentan de primera mano contra el derecho a una vida digna de los trabajadores.

Frente a esta realidad, el Estado ecuatoriano debe tomar acciones de carácter urgente, para tener un sistema garantista de los derechos de los trabajadores. Además, en ocasiones como en el caso de España ni siquiera se requiere de la actuación Estatal para que los empleadores empiecen a garantizar este derecho fundamental a los trabajadores. Pues caso contrario estos podrían enfrentar múltiples vicisitudes, que incluso podrían poner en riesgo su salud tanto física como psicológica y por ende su vida que es el bien jurídico más preciado, porque sin este no se podría ejercer ningún otro derecho.

Entonces al analizar esto desde la perspectiva de los docentes de educación superior, al ser el grupo de estudio dentro de la presente investigación. Se debe destacar que son un grupo humano que debe enfrentar una alta carga laboral, además de investigación, vinculación, docencia y contacto con autoridades, pares, estudiantes y terceras personas. Por lo que, tienen que cumplir con varias funciones que por la digitalización se extienden hasta después de su jornada laboral y esto les genera graves perjuicios. De este modo, resulta fundamental el garantismo de su derecho a la desconexión digital, porque de otro modo los docentes de educación superior serían víctimas de varios perjuicios, que irán siendo analizados en los siguientes capítulos.

Capítulo II

2.1. Particularidades de la actividad docente en la educación superior

En este punto, se tomarán en consideración las principales actividades que los docentes de Educación Superior están en la obligación de gestionar para ofrecer una formación de tercer nivel de excelencia, con la finalidad de formar profesionales aptos para servir a la sociedad. Sin embargo, las funciones que este grupo de docentes desempeñan a veces pueden llegar a ser extenuantes, por la carga laboral y el nivel de complejidad que entrañan. Además, esto se ve potencializado en la actualidad, por el uso de herramientas tecnológicas que permiten una hiperconectividad laboral, incluso después de la jornada laboral y esta realidad podría generar graves problemáticas y vulneración de derechos para este gremio.

De este modo, para comprender las particularidades de la actividad docente en la educación superior. Se debe empezar destacando que la educación es un derecho constitucional, que se consagra en el artículo 26 de la Carta Magna, como un derecho que ampara a las personas a lo largo de su vida y por lo tanto es una obligación ineludible del Estado, al ser un pilar fundamental que propiciar el surgimiento del país.

Pero la educación que se imparta en cualquier nivel debe caracterizarse por ser eficaz, de calidad e inclusiva y esto sobre todo en la educación superior, porque por medio de esta se busca formar profesionales competentes, con vocación y comprometidos a ejercer su profesión en pro del bienestar colectivo.

De esta manera, el derecho a la educación superior tiene un reconocimiento constitucional porque existen varias disposiciones constitucionales sobre el sistema de educación superior. Pues en el artículo 350 del cuerpo constitución se consagra que el sistema de Educación Superior busca promover la formación académica y profesional; la investigación científica, tecnológica; la innovación, desarrollo, promoción de los saberes y culturas; la creación de soluciones eficaces para los grandes desafíos o problemáticas del país y estas deben estar en total armonía con los objetivos planteados en el régimen de desarrollo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De esta misma forma, se consagran varios artículos en los que se busca regular todo lo concerniente al sistema de educación superior. El mismo que según el artículo 352 del cuerpo constitucional, está integrado específicamente por

universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicas pedagógicos y conservatorios superiores de música y arte. Pero siempre y cuando estén debidamente evaluados, acreditados y sean públicas o privadas no tengan fines de lucro (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Además, la educación superior está conformada por los procesos educativos continuos que una persona enfrenta a lo largo de la vida. Pues se articula o se vincula con los procesos de educación inicial, básica, bachillerato e incluso con la educación no formal que una persona podría recibir, hasta llegar a la formación de tercer nivel. Entonces por su importancia, se tiene que regir a varias disposiciones legales para alcanzar todos sus fines; ya que estas regulan desde su formación, funcionamiento, evaluación y acreditación.

Para este efecto, dentro del ordenamiento jurídico del país, desde el año 2010 se expidió una ley especializada en esta materia, que es conocida popularmente por sus siglas LOES, que quiere decir Ley Orgánica de Educación Superior. Esta ley tiene como finalidad reglamentar los principios de la educación superior, así como garantizar el derecho a la educación superior, para propender a que esta sea de calidad, universal, su permanencia y egreso sin discriminación. Además, de forma general esta ley se encarga de regular todo lo concerniente al sistema de educación superior en el país y por ende a todas las instituciones u organizaciones que lo integran (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010).

De igual forma, en esta ley se consagran los deberes, derechos, obligaciones, sanciones de las personas naturales, jurídicas que son actores de este nivel de educación y todo esto con la finalidad de garantizar el derecho a la Educación Superior. Así, en el artículo 4 de la LOES se reconoce el derecho a la educación superior, en este sentido:

> Art 4.- El derecho a la Educación Superior consiste en el ejercicio pleno de la igualdad de oportunidades, frente a los méritos respectivos, para acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimientos de excelencia. Es por esto que todos los ciudadanos de forma individual o colectiva. Así como los pueblos, nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, por medio de los diferentes mecanismos establecidos en la Constitución y en la Ley (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, Art.4).

Al respecto se puede considerar que todas las personas, sin ningún tipo de distinción o discriminación tienen el derecho a la educación superior, que como se puede evidenciar tiene un reconocimiento constitucional e infraconstitucional. Pero para efectivizar el mismo se requiere que las diferentes instituciones que integran el sistema de educación superior presten una educación de calidad y cumplan con todos los requisitos, estándares, exigencias de los organismos públicos que rigen el sistema de Educación Superior.

Estos sistemas según el artículo 15 de la LOES son el Consejo de Educación Superior, cuyas siglas son CES, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, que es más conocido por sus siglas CEAACES y El órgano rector de la política pública de Educación Superior (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010).

Estos son organismos públicos que buscan controlar, regular la eficacia de las distintas instituciones del Sistema de Educación Superior, que a la vez también están dotadas de autonomía administrativa, académica, financiera, orgánica en respeto a todas las disposiciones constitucionales. Con el objeto de que las diferentes autoridades que representan a las instituciones de Sistema de Educación Superior, puedan tomar y ejecutar sus propias decisiones en beneficio del desarrollo de las mismas.

Además, para cumplir con los diferentes fines y funciones de la Educación Superior es menester tener en cuenta que quienes integran sus diferentes instituciones, como autoridades, personal administrativo, docentes, investigadores, alumnos y demás personal. Es decir la comunidad universitaria tienen tantos derechos como deberes o funciones que deben cumplir a cabalidad para que pueden ser evaluadas y acreditadas por sus diferentes entes de control, al comprobar que cumplen con los estándares de calidad, excelencia académica que también están regulados por la LOES y sus diferentes políticas, planes, programas de Educación Superior. Así, en cuanto al principio de calidad, en el artículo 95 de la LOES, se consagra como:

> El principio de calidad busca el mejoramiento continuo, autoreflexivo; una construcción colectiva de la cultura de calidad educativa superior, con la contribución de todas las instituciones y el sistema de Educación Superior. Para lo cual tiene que existir un equilibrio entre la docencia, investigación, innovación, la vinculación con la sociedad y todos estos deben estar

impulsados por los diferentes principios que rigen la Educación Superior (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, art.95).

Por ende, en la educación superior siempre se propende a la calidad y excelencia académica, que se basa en la implementación de modelos de evaluación innovadores, por medio de los que es posible medir el desempeño institucional para propender al mejoramiento constante. Además la calidad en la educación superior esta condiciona ha algunas dimensiones que están interrelacionadas, por medio de las cuales se puede garantizar los objetivos de las instituciones educativas y su impacto al desarrollo social.

Por lo que, entre las principales dimensiones de la calidad de la Educación Superior están la calidad académica, la calidad investigativa, la calidad de vinculación, la gestión administrativa eficiente y la internacionalización (Solórzano & Larrea, 2017). Estas dimensiones son pilares fundamentales de todas las instituciones de Educación Superior y por lo tanto integran las principales responsabilidades o funciones que deben desempeñar quienes las integran.

Entonces dentro de estas funciones, el personal docente juega un papel preponderante, porque son una parte esencial del elemento humano y el logro de una educación de calidad dentro de las instituciones que conforman el sistema de educación superior. Pues este grupo desempeña varias funciones que van más allá de la enseñanza o de la libertad de cátedra, al ser tutores, guías, orientadores y tambien cumplen con la socialización, evaluación, seguimiento, investigación científica, vinculación con la sociedad (Solórzano & Larrea, 2017).

Por lo que, todas estas funciones, pero en especial la de investigación permiten que los docentes mucho más alla de transmitir conocimientos, se conviertan en verdaderos entrenadores en la generación de conocimiento, al impulsar a los estudiantes a ser los creadores de su propio conocimiento. Pero la investigación se debe complementar con las demás dimensiones o funciones que embisten a los docentes de educación superior, que les permiten aportar de forma directa al desarrollo del país, mediante la formación de profesionales competentes.

Esto sobre todo, al conocer que estadísticamente el ecuador se encuentra por debajo de muchos otros países de Latinoamérica que invierten un mayor porcentaje del PIB en la educación superior de los ciudadanos (Díaz, 2005). Pero para que los docentes puedan ejercer sus funciones de forma adecuada requieren de una capacitación continua en metodologías, estrategias en la ciencia de la

educación, para ejercer una docencia de calidad y excelencia. Pues de otra manera se volvaría ha incurrir en los mismos problemas del siglo XX, donde los docentes no eran más que transmisores de conocimientos específicos.

Entonces se puede evidenciar que los docentes de educación superior deben cumplir varias funciones, deberes que requieren de mucha dedicación, esfuerzo, tiempo para que la institución a la que representan puedan cumplir con todos sus fines. Estas actividades según el artículo 6 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior son de docencia, investigación y de dirección o gestión académica (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior, 2017).

Además, en este cuerpo normativo se detalla con rigor cada una de las actividades que deben cumplir el personal académico dentro de cada una de estas dimensiones, de forma específica en sus artículos 7, 8, 9,10. Estas deben ser ejecutadas en una jornada laboral de 40, 20 o menos horas semanales dependiendo del tiempo de dedicación del personal, que puede ser de tiempo completo, medio tiempo o por tiempo parcial. Entonces esta regulación está en sincronía a lo que manda el Código del Trabajo en cuanto a que la duración de la jornada laboral debe ser de 8 horas diarias y por ende como ya se analizó anteriormente se contrapone a lo que consagra la Ley de Apoyo Humanitario en cuanto a la jornada laboral.

Pero además de tener que cumplir con todas estas funciones, el personal académico está dotado de varios derechos, porque no hay que dejar de lado que son trabajadores y por lo tanto se les reconoce varios derechos a nivel constitucional y en la normativa infraconstitucional. Por lo que, a nivel constitucional en los artículos 325 al 333 se reconoce una serie de derechos a los trabajadores, al concebir al trabajo como un derecho que debe ser garantizada por el Estado. Por ende los trabajadores están dotados de una serie de derechos que son irrenunciables.

Estos en general son una remuneración justa, afiliación al seguro social, jornada regulada, igualdad de acceso y un ambiente propicio. Además la normativa infraconstitucional está en íntima armonía a estos mandatos constitucionales y en este sentido en el Código del Trabajo se descataca que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Así mismo, en el artículo 6 de la LOES, mediante

8 literales se reconoce varios derechos de los que están investidos los docentes e investigadores de educación superior.

Estos deben ser garantizados por el Estado, para que este grupo de trabajadores puedan alcanzar el buen vivir, sobre todo en esta era en la que la digitalización a tomado protagonismo y cada vez se vuelve más complicado marcar un límite entre la jornada laboral y el tiempo libre de los docentes de educación superior. Pues estos docentes son contactados digitalmente después de su jornada laboral, con una serie de requerimientos laborales no solo por parte de sus superiores o pares, sino tambien por el alumnado o sus representantes. Con lo que, se quebrantan multiples de sus derechos, pero sobre todo al descanso, a la desconexión digital.

2.2. Digitalización de las relaciones académicas y laborales en la educación superior

Al respecto de este punto, cabe considerar que en la actualidad el mundo se ha digitalizado, porque las diferentes herramientas de comunicación y de la información se han tomado todos los espacios. Esto trae consigo múltiples ventajas, pero si no es utilizado de una manera adecuada podría acarrear perjuicios significativos. Por lo que, en el ámbito de la educación superior la tecnología ha impactado en toda la comunidad universitaria y ha generado varias transformaciones. Pues se ha consolidado como un motor transformador de los procesos de enseñanza- aprendizaje, porque ha logrado reconfigurar las tradicionales dinámicas académicas para propiciar y potencializar la innovación pedagógica.

Por lo tanto, no solo facilita el acceso instantáneo a información, sino que también propicia la construcción colaborativa del aprendizaje, la reflexión analítica-crítica y el aprendizaje autónomo (García, et al., 2023). Por lo tanto, la tecnología es un pilar que permite alcanzar una educación superior de calidad al fomentar experiencias formativas, inclusivas, adaptativas que se orientan a la formación de profesionales con las competencias necesarias para enfrentarse a la realidad profesional de un mundo globalizado.

De este modo, la utilización de la tecnología puede acarrear varias ventajas para los docentes de educación superior, al permitirles innovar los métodos tradicionales de enseñanza- aprendizaje, mantener un contacto más cercano,

directo e inmediata con toda la comunidad universitaria. Además, mediante el uso de las herramientas tecnológicas estos docentes pueden automatizar varias de sus tareas para ahorrar tiempo, esfuerzos y esto permite una mayor flexibilidad, accesibilidad y personalización de la educación superior.

Por lo que, la tecnología ha tenido efectos positivos en todas las actividades o funciones que tienen que desempeñar los docentes, estudiantes y todos quienes conforman las instituciones de educación superior. Pues la digitalización ha logrado transformar todos estos procesos, que han permitido optimizar la calidad, accesibilidad y pertinencia de la educación superior que se ofrece a la colectividad. Así respecto a la digitalización de la educación superior, se puede destacar que:

> La digitalización en la educación superior es un proceso transformador continuo e interdisciplinario que no solo involucra a la tecnología, sino que involucra otros factores como el cultural, económico, social, educativo. Esta transformación digital ha sido generada por el avance masivo de la tecnología y sus aplicaciones en diversos ámbitos, en los que se incluye sin duda el educativo (Durán, 2020, p. 15).

Por lo tanto, existe una evidente digitalización de la educación superior y esta no solo se limita a su contenido o a la implementación de las diversas plataformas educativas tecnológicas. Pues también abarca modelos de gestión o administración institucional, metodologías de enseñanza- aprendizaje y el vínculo o relación entre estudiantes y docentes. Pero también hay que tener en cuenta que esta digitalización, plantea la necesidad de capacitación docente en estos temas y los riesgos de la automatización del aprendizaje.

Además, con la digitalización de la educación superior se han potencializado las modalidades de estudio híbridas y en línea. En estas los diferentes entornos virtuales se convierten en las aulas universitarias y tanto docentes, estudiantes y demás personal tiene que ejecutar todas sus actividades de forma telemática o virtual. Sin embargo, el fenómeno de la digitalización no solo está presente en este tipo de modalidades de estudio, sino que también está presente en la modalidad presencial porque los docentes utilizan las diversas herramientas tecnológicas de forma constante para desempeñar su trabajo y además son contactados de forma directa por estas, incluso después de su jornada laboral.

Entonces esta digitalización en la educación superior ha generado el aumento constante del uso de herramientas tecnológicas Esto sobre todo porque

las diferentes herramientas tecnológicas de la comunicación e información son utilizadas para desarrollar todas las actividades o funciones de todos quienes son parte de las instituciones de este nivel de educación. Pero el uso constante de estas herramientas tecnológicas imposibilita que los docentes universitarios puedan desconectarse del entorno laboral, porque de forma constante se encuentran conectados digitalmente.

Además, se debe considerar que este fenómeno se da porque los jóvenes universitarios que oscilan entre los 18 a 25 años utilizan de forma masiva las diferentes herramientas de la información y comunicación. Pero sobre todo siempre se encuentran conectados a las diferentes redes sociales, que les permiten tener contacto directo y permanente con cualquier persona. Es por estas características que se les conoce como generación Z o alfa, porque estos crecieron en la era digital, rodeados de las redes sociales y las herramientas digitales y por todo esto se les considera como nativos digitales (Derhun, 2026).

Así mismo, según algunos estudios se ha determinado que la hiperconectividad de este grupo etario a las diferentes herramientas de la información, la comunicación está generando adicciones y muchas otras consecuencias negativas al influir en la autoestima y autoimagen de estos jóvenes adultos. Por lo que, este factor también influye significativamente en la digitalización de las relaciones laborales de los docentes de educación superior, porque los jóvenes universitarios suelen utilizar las diferentes herramientas tecnológicas para tratar de contactarse o disipar cualquier duda con sus docentes, aun después de la jornada laboral.

Este hecho crea una gran problemática, brecha entre el espacio laboral y el de ocio, porque con la hiperconectividad de los docentes universitarios se pone en juego su espacio de descanso, después de cumplir con su jornada laboral. Pues esta hiperconectividad genera que los docentes de educación superior estén conectados todo el tiempo a las diferentes herramientas tecnológicas, por medio de las cuales pueden recibir correos electrónicos, llamadas o mensajes con requerimientos laborales en sus horas de descanso.

Entonces como estas solicitudes son ejecutados por sus superiores en la mayoría de los casos o por sus tutorados, estudiantes o pares, se ven en la obligación de dar respuesta a pesar de ya no encontrarse laborando. Así al respecto de la hiperconectividad se puede considerar, que: “La hiperconectividad se utiliza

en la actualidad para definir la conexión que se da en los entornos digitales y la interacción entre sistemas de datos, información, dispositivos y la relación entre todos estos mediante internet" (Araujo & Chagas, 2019, p. 6).

Por lo que, la hiperconectividad en los docentes de educación superior podrían acarrear varios perjuicios, que podrían desencadenar en estrés, ansiedad, depresión y muchas otras afecciones que se podrían somatizar a nivel corporal, hasta afectar notablemente su salud e incluso su vida. Por lo tanto, podría acarrear la vulneración de derechos fundamentales y laborales que están reconocidos por el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Además, como ya se analizó en líneas anteriores los docentes de educación superior tienen que cumplir con varias funciones, deberes relacionados con las dimensiones de docencia, investigación, gestión académica. Pero para desempeñar estas, cuentan con una jornada laboral de 8 horas y después de cumplir con este horario tiene derecho al descanso, a la desconexión digital y muchos otros derechos más que están reconocidos constitucionalmente e infra constitucionalmente que ya fueron enunciados. Pero en la práctica estos derechos podrían ser quebrantados, porque los docentes de educación superior están hiperconectados y reciben varios requerimientos laborales después de su jornada de trabajo.

2.3. Afectaciones al derecho al descanso de los docentes en la educación superior

En este apartado hay que empezar considerando que el derecho al descanso laboral tiene como su principal antecedente, a las diferentes luchas históricas emprendidas por los trabajadores, en busca de que se les reconozca condiciones de trabajo adecuadas, en armonía con una óptima calidad de vida. Por lo que, el reconocimiento de este derecho es indispensable en cualquier relación laboral y tiene una incidencia directa en la duración de la jornada laboral.

Además, el derecho al descanso está relacionado directamente con las condiciones de salud mental y física de los trabajadores. Así mismo la vulneración de este derecho podría atentar contra la vida familiar, privada de los trabajadores y esto les generaría afecciones sociales y familiares. Pues en varios estudios se ha afirmado que trabajar muchas horas seguidas sin descanso o laborar incluso

después de cumplir con la jornada laboral podría atentar contra la salud y derechos de los trabajadores (Araujo & Chagas, 2019).

Por lo tanto, como ya se analizó en apartados anteriores el derecho al descanso tiene un fuerte reconocimiento internacional porque está consagrado en varios instrumentos internacionales de derechos humanos como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Políticos y Culturales. Por ende, el ordenamiento jurídico del ecuador se consagra en el artículo 24 de la Constitución de la República, en este sentido: “Las personas tienen derecho a la recreación, esparcimiento, a practicar deporte y al tiempo libre” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.24).

En este mismo sentido, el artículo 66 numeral 2 regula: “El derecho a la vida digna (…), descanso y ocio, cultura física, seguridad, vestido y otros servicios sociales indispensables” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.66). Además, en el artículo 383 ibídem se consagra que: “Se garantiza el derecho de las personas y las colectividades al tiempo libre” (…) (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.383).

Así mismo, se puede identificar que este derecho está reconocido en la normativa laboral del país, como aquel derecho que debe investir a todos los trabajadores. Pues se tiene definido un horario, horas laborables que deben ser de 8 al día y después de este los trabajadores tienen derecho al descanso o en caso de que se requiera su contingente laboral más horas tendrán que ser remunerados por estas.

Por lo que, el personal académico universitario tiene derecho al descanso y se puede constituir bajo los siguientes elementos: Siempre debe haber un período de descanso durante la jornada laboral. Se debe respetar los descansos semanales que deben ser de 24 horas continuas, se debe reconocer días de vacaciones pagadas y se debe respetar los días de descanso obligatorio establecidos en la ley por feriados, fechas religiosas o cívicas (Requena- Montes, 2020).

Además el derecho al descanso está relacionado de forma directa con la jornada laboral, debido a que se debe identificar el tiempo pactado para la jornada laboral y las actividades que debe realizar dentro de este período según el contrato de trabajo. Para esto es importante que el docente de educación superior organice de forma adecuada su tiempo dentro de la jornada laboral, para que durante esta cumpla todas las funciones laborales encomendadas y no influya o afecte a su

tiempo de descanso (Martín-Vales, 2023). Pues los trabajadores solo deben prestar sus servicios durante la jornada laboral, porque caso contrario se estaría vulnerado varios de sus derechos laborales, constitucionales y sobre todo al ser motivo de estudio el derecho al descanso y a la desconexión digital.

Por ende, existe una interrelación entre el derecho al descanso y la desconexión digital porque en el ámbito laboral existe un fenómeno conocido como laboralidad tecnológica, que ha permitido una conexión rápida, oportuna, eficaz entre los trabajadores y empleadores por medio de las diferentes herramientas tecnológicas. Esto ha ocasionado una gran transformación e impacto en las actividades laborales que se desempeñan dentro de la jornada laboral y ha marcado un gran desafío al derecho laboral, para establecer límites considerables entre la jornada laboral y el tiempo de descanso (Araujo & Chagas, 2019).

Por lo que, en el caso de los docentes de educación superior como ya se analizó en líneas anteriores están hiperconectados digitalmente, porque están en continua conexión a las redes sociales, correos electrónicos, llamadas, mensajes, plataformas institucionales y esto podría atentar contra su derecho al descanso y a la desconexión digital. Pues a pesar de cumplir con su jornada laboral, siguen siendo contactados con requerimientos laborales en sus horas de descanso por medio de estas herramientas tecnológicas.

Esto podría acarrear varios perjuicios y atentar contra varios derechos de los docentes de educación superior, porque además de vulnerar su derecho al descanso, podría atentar contra sus derechos al limite de la jornada laboral, al ocio, a trabajar en un ambiente propicio y en suma de forma encadenada se quebrantaría su derecho a la integridad personal, salud, vida digna. Esto porque la hiperconectividad digital podría atentar contra sus relaciones familiares, sociales, privadas, porque en un espacio extraprofesional o extralaboral se ven obligados a seguir laborando, sin tener en cuenta sus horas de descanso, día, ocasión. Pues cualquier lugar puede servir como puesto de trabajo, en cualquier momento u hora del día.

Entonces, con lo expuesto se evidencia que en la actualidad los docentes de educación superior son víctimas de la vulneración de sus derechos al descanso y al desconexión digital. Esto sobre todo porque existen varios desafíos para la correcta aplicación de este derecho en el contexto ecuatoriano, los que irán siendo analizados a detalle en el siguiente apartado. Pero entre estos destaca el

reconocimiento escueto del derecho a la desconexión digital dentro del ordenamiento jurídico del país y que en la práctica se presentan varios desafíos para su aplicación efectiva.

Por lo que, queda un amplio camino por recorrer en cuanto a la adecuada regulación del derecho a la desconexión digital dentro de la legislación del Ecuador. Para estos fines resulta necesario varias reformas legales, sobre todo en cuanto a su regulación en la Ley de Apoyo Humanitario y por ende en el Código de Trabajo. Pero para que estos no solo queden en enunciados normativos, es indispensable que el Estado tome todas las medidas necesarias para regular y efectivizar este derecho dentro de las relaciones laborales. Esto podría acarrear múltiples beneficios no solo para los docentes universitarios, sino también la institución de educación superior de la que sean parte, porque al descansar y desconectarse digitalmente pueden mejorar su rendimiento laboral.

Capítulo III

3.1. Desafíos para la aplicación efectiva del derecho a la desconexión digital en docentes de educación superior

Como se ha podido verificar en los apartados anteriores, en la actualidad se da un uso masivo de las herramientas tecnológicas de la información y la comunicación dentro del ámbito laboral de la educación superior. Esto ha acarreado varias ventajas, que se relacionan con la dinamización del tiempo, recursos, la conexión inmediata sin importar la distancia. Sin embargo, también a generado varias connotaciones negativas, que se asocian a su uso desmedido, porque esto ocasiona una hiperconectividad de los docentes universitarios.

Por lo que, este panorama puede afectar significativamente a los docentes de educación superior que se conectan por medio de las diferentes herramientas tecnológicas, después de su jornada laboral a cumplir requerimientos laborales. Esta situación desencadena una sobrecarga laboral, que les puede afectar significativamente en todos los ámbitos de su vida, porque no tienen un límite ni equilibrio entre su vida laboral y personal, lo que podría llevar afectar incluso su salud física, emocional, psicológica, vida digna o su vida.

Ante lo cual, es indispensable que se les reconozca y garantice de forma adecuada su derecho a la desconexión digital, porque en la actualidad su aplicación y ejercicio efectivo, está rodeado de problemáticas y desafíos que deben ser subsanados. Es así que, entre los principales desafíos o retos que supone su aplicación, está su inadecuado y escueto reconocimiento dentro del ordenamiento jurídico del país, porque no está definido, ni delimitado correctamente. Además, no se establecen sanciones de ningún tipo para quienes vulneren este derecho y tampoco se han creado políticas públicas en pro del garantismo de este derecho. Al respecto, el jurista Edison Andrade Ortiz, destaca:

> El contenido del derecho a la desconexión digital en el ecuador no es suficiente, porque su desarrollo es prematuro, insuficiente y abstracto. Esto porque está desarrollado de una forma general e insuficiente; aunque su reconocimiento resulta un gran avance, no es suficiente porque a breves rasgos solo se refiere a la duración de la desconexión (Andrade Ortiz, 2021, p. 86).

Por lo que, el reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital es insuficiente en el país y deja muchos vacíos que pueden dar lugar a malas interpretaciones. Además, hay que considerar que en la ley de forma clara se reconoce el derecho a la desconexión de los teletrabajadores, con lo que se deja a un lado a los trabajadores que ejecutan sus funciones bajo otras modalidades de trabajo, pero que se encuentran hiperconectados digitalmente. Así mismo se debe considerar que existen algunas contradicciones y vacíos legales en cuanto a la jornada laboral; ya que como se analizó anteriormente entre la Ley de Apoyo Humanitario, el Código del Trabajo y el Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor de educación superior existe una colisión, porque en cada una se determina una duración distinta de la jornada laboral. Al respecto el jurista De la Torre, destaca que:

> Se debe asumir como una obligación patronal el registro de la jornada laboral, con la especificación de la hora de entrada y salida. Con esto también se podría llevar un registro de las horas extraordinarias de trabajo, para que los trabajadores puedan ser remunerados según establece la ley (De la Torre, 2019, p. 102).

Por lo que, todas estas deficiencias normativas en esta era digitalizada han generado que los docentes universitarios estén conectados constantemente a las diferentes plataformas tecnológicas resolviendo requerimientos laborales hasta después de su jornada laboral. Pues a pesar de que en las instituciones de educación superior existe personal de apoyo académico que ejerce sus funciones de forma telemática, porque están sujetos a ofertas académicas online. Hay que tomar en consideración que mayoritariamente desempeñan sus funciones laborales de forma presencial dentro de una jornada laboral de 8 horas diarias y después de esta se le debe conceder su derecho al descanso, a la desconexión digital.

Pues trabajar después de la jornada laboral, podría significar un tercer tiempo laboral que en muchos de los casos no es remunerado y que ocasiona el quebrantamiento no solo del derecho a la desconexión digital, sino de varios derechos laborales. Por lo tanto, resulta clave que se propugnen reformas legales que regulen de forma clara y compatible la duración de la jornada laboral, porque de la mano de esto se podría efectivizar el derecho a la desconexión y descanso.

Como un segundo desafío, se puede considerar que a nivel particular, no se han abordado acuerdos o medidas por parte de las instituciones de educación

superior o empleadores para efectivizar el derecho a la desconexión de los docentes. Ante lo cual sería ideal la creación de políticas o acuerdos preventivas de desconexión digital, mediante negociaciones entre la comunidad universitaria que queden documentadas, legitimadas en las que se pacten todas las reglas, horarios, protocolos en busca de garantizar la desconexión digital de los educadores.

En este mismo sentido, otro reto que se presenta para el ejercicio del derecho a la desconexión digital es la falta de establecimiento de objetivos, metas, misiones y expectativas universitarias, que el empleador o en el caso en estudio las IES buscan obtener de los trabajadores u profesores universitarios.

Pues esto se origina de la mala organización y planificación de los resultados que se esperan de los colaboradores. Ante esto es necesario que exista un equilibrio en el trabajo para evitar la sobrecarga laboral y de este son responsables tanto el Estado por medio de los legisladores, como los empleadores al tener que ser conscientes de los perjuicios que desencadena la incorrecta utilización de las herramientas digitales para los derechos de los docentes trabajadores.

De esta manera, dentro de la comunidad universitaria se tendría la obligación de establecer objetivos, metas a largo y mediano plazo, con el propósito de dotar de funciones claras a los trabajadores dentro del horario laboral, para que después de este los docentes puedan gozar de su tiempo de descanso y desconexión. De este modo, se puede identificar como otro desafío la falta de comunicación y cooperación entre el trabajador y el empleador. Pues este factor resulta clave para la debida capacitación, planificación, coordinación, supervisión y cumplimiento de metas dentro de los tiempos establecidos. Al respecto, se puede considerar que:

> La falta de comunicación y cooperación dentro de los ambientes laborales, desfavorece las condiciones laborales del trabajador. Visto que esto ayuda a identificar elementos fundamentales que aportan a la innovación y a la capacidad para atender de manera eficiente las necesidades o intereses de los trabajadores (Hernández, Cogco, & Gómez, 2020, p. 119).

Por lo que, una cultura cooperativa y comunicativa entre los trabajadores y empleadores resulta esencial para la garantía del derecho a la desconexión digital, porque favorecen las condiciones laborales de los docentes durante su jornada laboral y esto busca cumplir con los estándares, expectativas labores dentro de la jornada laboral, para posteriormente no tener ningún requerimiento de este tipo en

sus horas de descanso y que el docente se puede desconectar digitalmente del mismo.

En este sentido, otro de los retos que se enfrenta para efectivizar el derecho a la desconexión es la inadecuada utilización de las herramientas digitales tanto por parte de los docentes universitarios, como de los empleadores. Pues no se da un uso responsable, moderado, ético y con establecimiento de límites, sino que existe una hiperconectividad a estas. Tal situación se ha extendido a todos los sectores y es por esto que en el entorno laboral, los trabajadores se encuentran conectados laboralmente por medio de estas herramientas hasta después de su jornada laboral y esto imposibilita el ejercicio de su derecho a la desconexión digital.

De tal forma, se debe entender que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital involucra algunas dimensiones significativas como la social. Pues las instituciones de educación superior deben reconocer que en estas era digitalizada, la tecnología se convierte en un aliado estratégico que debe ser utilizada para potencializar el desarrollo universitario. Sin embargo, no puede ser implementada para quebrantar los derechos de la comunidad universitaria, sino más bien se le debe dar un uso idóneo, para aprovechar todas sus bondades.

Por lo tanto, posteriormente se determinará las medidas, los mecanismos que se deberían implementar dentro del ordenamiento jurídico del país y de las instituciones de Educación Superior para efectivizar el derecho a la desconexión digital. Este garantismo podría acarrear múltiples beneficios no solo para los docentes universitarios, sino para las instituciones de educación superior en general.

Esto porque se lograría mejorar el rendimiento laboral, las condiciones laborales, de salud, personales de los docentes universitarios y estos podrían cumplir de forma óptima las funciones que le corresponden dentro de su horario laboral, para después gozar de su tiempo de descanso, desconexión mediante el equilibrio sano entre el trabajo y el tiempo de descanso.

3.2. Mecanismos para garantizar el derecho a la desconexión digital en la Educación Superior

Hay que tener en cuenta que con el derecho a la desconexión digital de los docentes de educación superior se busca poner un limitante al horario de trabajo de los docentes, para garantizar su tiempo de descanso y desconexión. Esto sobre todo por el potencial crecimiento de la conectividad tecnológica, que posibilita

mantener un contacto permanente entre los trabajadores y empleadores después de cumplir con la jornada laboral. Tal situación repercute negativamente sobre los docentes de educación superior, porque influye en su tiempo de descanso, bienestar físico, psicológico al recibir constantes llamadas, mensajes, correos electrónicos con requerimientos laborales en su tiempo de descanso.

Pero es claro, que dentro del ordenamiento jurídico del país no se ha instaurado una norma jurídica clara, aplicable, eficaz sobre el derecho a la desconexión digital, el mismo que debe irse reformando, adaptando a las diferentes realidades sociales que se van presentando, sobre todo en la actualidad en el que la tecnología se sigue innovando de forma acelerada. Así la tecnología ha sido expuesta en algunos estudios doctrinarios, en los que de forma general se reconoce la importancia de precautelar la salud, la vida personal, integridad, vida del trabajador frente a la tecnología que ha generado una constante conectividad laboral.

Ante lo cual, es fundamental que se propongan reformas legislativas para reconocer de forma clara y adecuada el derecho a la desconexión digital y con esto lograr un equilibrio entre el trabajo, vida personal, derecho a la desconexión digital. Es decir que se debe propender a un ordenamiento jurídico que vele por la protección de derechos que aseguren el garantismo del derecho a la desconexión digital, pues se busca que los docentes de educación superior hagan ejercicio de este derecho por medio de las diferentes garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico para que puedan alcanzar bienestar, una buena calidad de vida y descanso. Al respecto se puede considerar, que:

> Para el reconocimiento del derecho a la desconexión digital resulta fundamental la intervención del legislador, para determinar con precisión las bases mínimas, los ámbitos aplicación, los responsables de la aplicación de este derecho. Sin que su reconocimiento sea solo normativo, al prohibir o reconocer una conducta que según como está estructurado en el país, no se sabe a ciencia cierta que es (Monera, 2021, p. 3).

Entonces resulta fundamental la implementación de estas reformas legales, porque el ordenamiento jurídico convencional existente fue estructurado para el área laboral tradicional y no responde a los desafíos actuales que propende la era digital. Pues se debe considerar que la tecnología tiene múltiples implicaciones y que cada vez se sigue transformando, su uso está en ascenso y el ordenamiento

jurídico debe responder a todos estos cambios para regular de forma adecuada todas las conductas que surgen en torno al mismo.

Es así que, al carecer de una regulación adecuada del derecho a la desconexión digital se están vulnerando varios de los derechos de los docentes, como por citar uno a la seguridad jurídica al no existir normas claras, previas que garanticen el derecho a la desconexión digital. Es por ello, que este debe ser incorporado como un derecho laboral autónomo de forma improrrogable dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Pues con esto, no solo se protegería a los docentes y garantizaría su salud, descanso, desconexión; sino que también sería posible alinear al país a los estándares internacionales en cuanto a los derechos laborales en entornos virtuales. Al respecto, se puede destacar que:

> El derecho a la desconexión digital debe ser configurado dentro del ordenamiento jurídico como un límite jurídico, que marque pautas, reglas en relación al uso indiscriminado de la tecnología. Además, mediante este derecho se debe buscar que la vida personal del trabajador no sea invadida con requerimientos laborales constantes en su jornada de descanso (Velasco Portero, 2023, p. 168).

Es así que, se requieren de reformas legales urgentes para garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores y para esto es fundamental que primero se reconozca el derecho a la desconexión digital de forma clara, sin que su ejecución implique ninguna sanción o represaría por parte del empleador. Además de forma concreta se deberían implementar reformas al Código del Trabajo, con el propósito de que sus artículos se adecuen a la realidad laboral actual.

En este sentido, se podría reformar el artículo 46 de este cuerpo normativo para delimitar de forma clara la duración de la jornada ordinaria de trabajo y especificar que esta es inextensible por medio de medios digitales sin compensación. También se podría reformar su artículo 55 para agregar la obligación de respetar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, mediante la restricción de hacer requerimientos laborales fuera del horario definido, salvo que exista alguna excepción muy bien justificada.

Además, se podría reformar el artículo 58 para reconocer como tiempo efectivo de trabajo, el que se presta fuera del horario ordinario por requerimientos digitales del empleador que deben ser adecuadamente remunerados. Así mismo

se tendrían que implementar reformas a la Ley de Apoyo Humanitario, a la Ley Orgánica de Educación Superior para que se adecuen al propósito de garantizar el derecho a la desconexión digital. Al respecto se puede enunciar, que:

> Dentro de la legislación ecuatoriana hay que establecer cuestiones centrales sobre el derecho a la desconexión digital, como su definición, alcance, titulares, objeto, obligaciones; así como las responsabilidades por su incumplimiento. Entonces no solo se necesita una norma jurídica aplicable, sino también deben proponerse, aplicarse, analizarse prácticas empresariales correctas relacionadas con la utilización de los entornos digitales. Esto en busca de cumplir con el principio de rendimiento y la obligación de los trabajadores de realizar sus funciones con debida diligencia, pero desde una óptica garantista de derechos (Vázquez Calle, Ormaza Ávila, & Torres Rodas, 2022, p. 39).

Por ende, es importante que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital sea configurado de forma idónea, para que no solo sea plasmado en la ley, sino que pueda ser ejercido y exigido por los trabajadores. Por lo que, resultaría eficaz para garantizar el derecho a la desconexión digital la creación de mecanismos de aplicación concretos, como políticas públicas, procedimientos de denuncia que se armonicen a las normas jurídicas reformadas en pro de efectivizar el derecho a la desconexión judicial de todos los trabajadores.

Por otro lado, resulta crucial que las instituciones de educación superior como órganos que gozan de cierta autonomía, tomen determinadas acciones particulares para efectivizar que sus docentes gocen de descanso y desconexión digital. Al respecto, se puede considerar que:

> La legislación ecuatoriana tiene que tomar un enfoque integral en cuanto a la regulación del derecho a la desconexión digital. En el que además de consagrar la prohibición expresa de que existan requerimientos laborales fuera del horario laboral. Es clave que se establezca la obligación de los empleadores de capacitar y sensibilizar a sus trabajadores sobre este derecho (Valverde Torres, et al., 2024, p. 32).

Por lo tanto, estas acciones se podrían plasmar en acuerdos, políticas internas que se pacten entre las instituciones de educación superior y sus docentes para asegurarse que existe un respeto por la vida privada, personal de los mismos y un equilibrio con su puesto de trabajo.

Así mismo, estas instituciones podrían dotar de capacitaciones constantes a sus docentes sobre temas relacionados con el uso adecuado, moderado de las diferentes herramientas, tecnologías de la información y comunicación, para que aprovechen sus beneficios durante su jornada laboral y después de esta se puedan desconectar de las mismas.

Por ende, otra vía complementaria para garantizar el derecho a la desconexión digital de los docentes del nivel de educación en estudio, sería la implementación de cláusulas contractuales en las que se regulen de forma clara la disponibilidad en entornos digitales o virtuales. Con el objeto de delimitar de forma expresa y precisa los horarios de trabajo, las funciones, excepciones para fortalecer el respeto por los horarios de descanso.

Por último, también se podría examinar el rol que los entes estatales podrían desempeñar para el garantismo del derecho en estudio. Así el Ministerio de Trabajo desempeña un papel preponderante porque tiene la potestad para emitir regulaciones, directrices que dirijan su aplicación tanto en el sector público como privado. En este mismo sentido, la Corte Constitucional del Ecuador al ser el máximo organismo de justicia constitucional del país, está en la facultad de interpretar este derecho como una derivación de otros derechos relacionados como a la salud, descanso, ocio, vida que están garantizados constitucionalmente.

Así mismo, este organismo constitucional no ha emitido criterios o estándares vinculantes respecto al derecho a la desconexión digital, como es el caso de otros países como España, que mediante el Tribunal Superior de Castilla y León han emitido algunas sentencias relacionadas con el tema del derecho a la desconexión digital. Así en la sentencia 1133/2025 del 21 de julio de 2025, resuelve que el envío de correos electrónicos o de solicitudes de gestión a un trabajador que se encuentre con incapacidad temporal por alguna enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor, no constituye una vulneración de su derecho a la desconexión digital ni tampoco acoso laboral siempre y cuando el trabajador no este obligado a responder mediante coacción, amenazas o sea obligado a su incorporación inmediata. (Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León-Sentencia N° 1133/2025, 2025)

Pero al respecto de la Corte Constitucional del Ecuador, se puede considerar que ha emitido varias sentencias vinculadas con derechos relacionados a la desconexión digital y a derechos laborales. Es así que en la sentencia N.°51-20-IN

de fecha 2 de julio de 2020 se hizo un análisis de la constitucionalidad de algunos artículos de la Ley de Apoyo Humanitario y en esta de forma general la Corte determinó de forma explicita que los derechos fundamentales y constitucionales deben interpretarse y protegerse en conformidad a la realidad social y tecnológica actual (Corte Constitucional del Ecuador-Sentencia N.° 51-20-IN, 2020).

Por lo que, con esta sentencia se marca un precedente para el reconocimiento del derecho a la desconexión digital. Así mismo en la sentencia N.º 99-22-IN/26, que se emitió el 12 de febrero de 2026 la Corte determinada que la falta de desconexión digital se constituye como una forma de acoso laboral y violencia (Corte Constitucional del Ecuador-Sentencia N.° 99-22-IN/26, 2026).

Sin embargo, no existen sentencias que de forma directa determinen aspectos del derecho a la desconexión digital, porque solo se lo analiza de forma accesoria a otros derechos. Pero todas estas refuerzan la obligación Estatal de adecuar el ordenamiento jurídico a la nueva realidad tecnológica en pro de los derechos de los trabajadores. Entonces, con todas estas medidas se demostraría que tanto el Estado, como las instituciones de Educación Superior buscan ser eficientes en cuanto al garantismo del derecho a la desconexión digital.

Conclusiones:

Con base a todo lo expuesto, se puede concluir que en la actualidad el mundo se ha digitalizada y esto ha generado que se use de forma masiva las diferentes tecnologías, herramientas de la comunicación y la información. Esto en el ámbito laboral se ve reflejado en una hiperconectividad de los empleadores con los trabajadores incluso después de concluir con su jornada laboral. Ante tal situación, los trabajadores pueden acarrear múltiples perjuicios y vulneraciones de derechos, sobre todo a su derecho al descanso, a la desconexión digital.

En cuanto al derecho a la desconexión digital, se puede considerar que es un derecho aparentemente nuevo y que se encuentra íntimamente relacionado con derechos reconocidos constitucionalmente, como el derecho al ocio, al descanso, a la vida digna, a la integridad personal, salud, vida, entre otros. Este de forma general consiste en la desconexión total del trabajo después de haber cumplido con la jornada laboral. Además, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores se vincula con el respeto de su jornada laboral, que según el Código del Trabajo y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior tiene que ser de ocho horas diarias. Pero esta disposición legal se contrapone a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que manda que la jornada laboral puede extenderse hasta por 12 horas diarias.

Así mismo, el derecho a la desconexión de los teletrabajadores está reconocido taxativamente en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. En busca que los teletrabajadores puedan descansar después de su jornada laboral y este descanso no puede ser interrumpido por ningún requerimiento o comunicación del empleador por algún medio digital. Por lo tanto, se evidencia que su reconocimiento es escueto, confuso al no especificar claramente sus alcances y no se establece sanciones de ningún tipo para quienes lo vulneren.

Por lo que, el grupo en estudio que son los docentes de educación superior enfrentan las consecuencias de esta inadecuada regulación. Esto porque son un gremio que tienen que enfrentar múltiples funciones, responsabilidades por ser los encargados de formar a profesionales que aporten al desarrollo social y cumplir con los pilares de docencia, investigación, de dirección o gestión académica, para atacar los estándares de calidad y acreditación determinados por los organismos competentes.

Entonces al tener que ejecutar todas estas funciones y al estar hiperconectados por medio de las diferentes herramientas tecnológicas de la información y comunicación, estos reciben requerimientos laborales después de su jornada laboral por medio de llamadas, mensajes, correos electrónicos, plataformas o cualquier otro medio tecnológico y esto evidentemente quebranta su derecho a la desconexión digital. Esta vulneración puede generar varios perjuicios para los docentes de educación superior, porque produce una vulneración encadenada de derechos constitucionales del gremio en estudio, que incluso podría llegar atentar contra la vida de los mismos al atentar contra su integridad física y psicológica.

Por todo esto resulta crucial que se garantice el reconocimiento y ejercicio de este derecho a los docentes de educación superior. Sin embargo, la aplicación efectiva de este derecho se enfrenta a varios desafíos que deben ir siendo subsanados en pro del derecho a la desconexión digital de estos docentes. Por lo que, entre los principales desafíos que se han podido identificar es la escueta e ineficiente regulación jurídica de este derecho, que no responde a la realidad actual. Pues el derecho a la desconexión de los teletrabajadores este reconocido desde el año 2020 en la Ley de Apoyo Humanitario y por ende conllevo a su reconocimiento en el Código del Trabajo y en varias normas infraconstitucionales, con lo que se podría llegar a excluir a los docentes que laboran bajo otras modalidades y así mismo existe una colisión legal entre la duración de la jornada laboral.

Además, entre otros de los desafíos se ha podido identificar es la falta de políticas públicas encaminadas a garantizar el derecho a la desconexión digital. Así mismo la carencia de acuerdos instituciones particulares o internos entre los docentes de educación superior y sus superiores para pactar medidas que efectivicen su derecho a la desconexión digital.

En este mismo sentido, se ha palpado que otro desafío para la aplicación de este derecho es la inadecuada utilización y capacitación de los docentes de educación superior en cuanto a las herramientas de la comunicación e información, que los lleva a estar hiperconectados en detrimento de su derecho a la desconexión. Ante lo cual, resulta crucial que se tomen medidas urgentes, mediante las reformas legales propicias para regular y garantizar de forma efectiva el derecho a la desconexión digital a los docentes de educación superior y así mismo resulta necesario que las instituciones de educación superior, con base a su autonomía tomen acciones en pro del derecho al descanso de sus docentes.

Bibliografía:

Andrade Ortiz, E. (2021). Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado Ecuatoriano. *Universidad Andina Simón Bolivar* . Recuperado el 28 de 09 de 2026, de https://repositorio.uasb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/153e7239-316b-431d-883d-f407fd19860c/content

Araujo, E., & Chagas, K. (2019). La era de la hiperconectividad:. *Managing Screen Time in an Online Society*, 192-218. Recuperado el 26 de 09 de 2026, de https://doi.org/10.4018/978-1-5225-8163-5.ch009

Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado el 29 de 07 de 2026, de https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Asamblea Nacional de las Naciones Unidas. (3 de enero de 1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado el 29 de 07 de 2026, de https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Recuperado el 30 de 07 de 2026, de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (12 de octubre de 2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Quito, Ecuador. Recuperado el 07 de 08 de 2026, de https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a2/Anexo-lit-a2-LOES.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (22 de junio de 2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Quito, Ecuador. Recuperado el 28 de 07 de 2026, de https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/ley_organica_de_apoyo_humanitario.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (19 de junio de 2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Quito, Ecuador. Recuperado el 30 de 07 de 2026, de https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/ley_organica_de_apoyo_humanitario.pdf

Cámara de Diputados de la República de Italia. (22 de Mayo de 2017). Medidas para la protección del trabajo autónomo (excluidos empresarios) y medidas para promover la flexibildiad en los tiempos y lugares de trabajo. Italia. Recuperado el 29 de 07 de 2026, de https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg

Cialte- Pierre, H. (11 de mayo de 2017). El Derecho a la Desconexión en Francia: ¿ Más de lo que parece? *Dialnet*, 163-181. Recuperado el 29 de 07 de 2026, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301

Concejo de Educación Superior. (8 de noviembre de 2017). Reglamento de Carrera y Escalafon del Profesor de Educación Superior. Quito, Ecuador. Recuperado el 25 de 09 de 2026, de https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas_febrero_2020/REGLAMENTO%20DE%20CARRERA%20Y%20ESCALAFON%20DEL%20PROFESOR%20DE%20EDUCACION%20SUPERIOR.pdf

Congreso de Colombia. (20 de julio de 2020). Ley de Desconexión Laboral. Colombia. Recuperado el 29 de 07 de 2026, de https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/48b1ad30-cb67-4538-91c6-de58612dbca6/content

Congreso Nacional del Ecuador. (16 de diciembre de 2005). Código de Trabajo. Quito, Ecuador. Recuperado el 30 de 07 de 2026, de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Corte Constitucional del Ecuador-Sentencia N°99-22-IN/26, Sentencia N°99-22-IN/26 (Corte Constitucional del Ecuador 19 de Febrero de 2026). Recuperado el 08 de 10 de 2026, de eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsInV1aWQiOiJiMDEwOTY0My0yMWM3LTQyOGEtODIwMS00MGE1ZmM0ODFlZjAucGRmIn0

Corte Constitucional del Ecuador-Sentencia No. 51-20-IN, Sentencia No. 51-20-IN (Corte Constitucional del Ecuador 20 de julio de 2020). Recuperado el 08 de 10 de 2026, de e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwMzY0YmE4Ny0xNGU3LTQ1OGQtOTUwMy05NzI2NGQxZWQ2YWUucGRmJ30

De la Torre, C. (2019). Global Compliance: Registro de jornada y derecho a la desconexión digital. *Capital Humano*.

Derhun, E. (21 de abril de 2026). *Universidad.* Recuperado el 08 de 10 de 2026, de https://www.unidiversidad.com.ar/cambio-el-consumo-de-noticias-jovenes-de-18-a-25-anos-se-quedan-solo-con-las-redes-sociales

Díaz, F. (2005). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo* (Vol. Primera Edición). Mexico: Editorial Trillas. Obtenido de http://www.alames.org/documentos/estrat.pdf

Durán, B. (2020). La desconexión digital. *Dialnet, 9*. Recuperado el 12 de 08 de 2026, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7625059

Facundo, C. (2019). El Derecho a la Desconexión: Contenidos y Perspectivas para su implementación desde la Experiencia Francesa. *SSRN, 16*. Recuperado el 28 de 07 de 2026, de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3418700

García- González, G. (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: Alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria. *Revista Catalana de Dret Públic, Extra 3*. Recuperado el 28 de 07 de 2026, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7672989

García, F., Corell, A., Abella, V., & Grande de Prado, M. (2023). Technology-enhanced learning in higher education: Opportunities and challenges in digital transformation. *Computers & Education: Artificial Intelligence, 4*(100139). Recuperado el 12 de 08 de 2026, de https://doi.org/10.1016/j.caeai.2022.100139

Hernández, M. d., Cogco, A., & Gómez, M. d. (26 de agosto de 2020). Comunicación de crisis ante la precariedad laboral en las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales XXVI, 4*.

Martín-Vales, P. (2023). El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital. *Revista de Internet, Derecho y Política*, 1-12. Recuperado el 13 de 08 de 2026, de https://raco.cat/index.php/IDP/article/view/n38-martin

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (22 de marzo de 2017). Convenio Colectivo de Vueling Airlines S.A. Recuperado el 30 de 07 de 2026, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-3729

Ministerio de Trabajo. (22 de agosto de 2025). Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-102. Quito, Ecuador . Recuperado el 28 de 09 de 2026, de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-102-signed.pdf

Monera, D. (2021). Propuesta para la mejora de la regulación legal sobre el derecho a la desconexión digital. *IUSLabor*, 8-30. Recuperado el 29 de 09 de 2026, de https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i03.01.

Naranjo- Colorado, L. (2017). Vicisitudes del Nuevo Derecho a la Desconexión Digital: Un Análisis desde la base del Derecho Laboral. *Dialnet, 12*(2), 49-57. Recuperado el 28 de 07 de 2026, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861

Organización de los Estados Americanos. (17 de noviembre de 1988). Protocolo de San Salvador. Costa Rica. Recuperado el 29 de 07 de 2026, de https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html

Organización Internacional del Trabajo. (18 de junio de 1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra, Suiza. Recuperado el 29 de 07 de 2026, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf

Parlamento Francés. (8 de agosto de 2016). Ley N° 1088-2016. Recuperado el 29 de 07 de 2026, de https://www.cepc.gob.es/biblioteca-y-

documentacion/documentacion/base-de-datos-docex/disposiciones/loi-ndeg-2016-1088-du-8-aout-2016-relative-au-travail-la-modernisation-du-dialogue-social-et-la

Pérez- Amorós, F. (2020). Derecho de los Trabajadores a la Desconexión Digital. *Revista IUS*. Recuperado el 28 de 07 de 2026, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257

Pérez- Campos, A. (2019). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Relaciones laborales y derecho del empleo, 9*(1), 500-528. Recuperado el 27 de 07 de 2026, de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/962

Presidencia de la República de Italia. (14 de agosto de 2001). Testo Unico delle leggi sull'ordinamento del lavoro. *Ministerio de Administraciones Públicas*. Recuperado el 29 de 07 de 2026, de https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/riforma-della-pa/15-03-2017/partecipate-correttivo-al-dlgs-20-giugno-2016-n-116

Requena- Montes, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: Un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 10*(2), 541-560. Recuperado el 27 de 07 de 2026, de https://doi.org/10.46661/lexsocial.5076

Requena- Montes, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: Un estudio de la negociación colectiva. *Lez Social: Revista de Derechos Sociales, 10*(2), 541-560. Recuperado el 13 de 08 de 2026, de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5076

Segura- Arruga, C. (2021). Las Implicaciones del derecho a la Desconexión Digital en la Prestación de Trabajo y en el Teletrabajo Regular. *Dialnet, 15*, 58-83. Recuperado el 28 de 07 de 2026, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8095104

Solórzano, R., & Larrea, L. (enero de 2017). Rol Docente en la Educación Superior. *CIENCIAMATRIA*. Recuperado el 25 de 09 de 2026, de

https://libros.ug.edu.ec/index.php/editorial/en/catalog/download/39/39/157?inline=1

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León-Sentencia N° 1133/2025, Sentencia N° 1133/2025 (Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 21 de julio de 2025).

Turkle, S. (mayo de 2019). Desconexión Digital. *Fundación Factor Humano - Unidad de Conocimiento*. Recuperado el 28 de 07 de 2026, de https://factorhuma.org/attachments/article/14089/desconnexio-digital-cast.pdf

Unión Europea. (16 de julio de 2002). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Recuperado el 30 de 07 de 2026, de https://www.ccoo-servicios.es/archivos/internacional/acuerdo-teletrabajo.pdf

Valverde Torres, Y., Andrade Salazar, O., Quevedo Arnaiz, N., & García Arias, N. (2024). Análisis Jurídico Comparativo Del Derecho A La Desconexión Digital Labora en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 11*(2).

Vázquez Calle, J. L., Ormaza Ávila, D. A., & Torres Rodas, M. A. (2022). El derecho a la desconexión digital un estudio critico desde Ecuador. En U. C. Cuenca, *SABERES. Experiencia en Ciencia, Tecnología e Innonación.* Cuenca. Recuperado el 29 de 09 de 2026, de file:///C:/Users/diana/Downloads/TElderechoaladesconexindigitalunestudiocrticodesdeEcuador-6.pdf

Velasco Portero, M. (2023). Derecho A La Desconexión Digital. Temas Laborales. *Revista Andaluza De Trabajo Y Bienestar Socia*, 393-413.

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Xiomara Ahily Bustos Vicuña portadora de la cédula de ciudadanía Nº **0302321831** y **Cristina Alejandra Crespo Becerra** portadora de la cédula de ciudadanía Nº. **0302935713.** En calidad de autoras y titulares de los derechos patrimoniales del proyecto de titulación **"El derecho a la desconexión digital de los docentes en la educación superior: un estudio crítico"** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconocemos a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizamos además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste proyecto de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 05 de noviembre de 2026.

F: .....

Xiomara Ahily Bustos Vicuña

C.I. 0302321831

F: .....

Cristina Alejandra Crespo Becerra

C.I. 0302935713