UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

La ley de desconexión digital y su aplicabilidad en entornos empresariales

PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO (A)

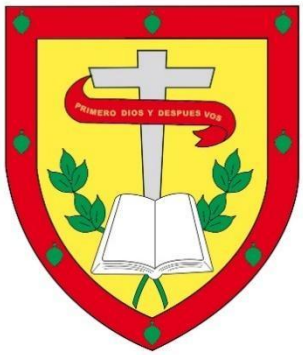
AUTORES: ANDY ISMAEL ABRIL YUNGA
JENNIFER JOHMAYRA PLASENCIA TENECELA

DIRECTOR: ABG. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO, MGS.

CUENCA – ECUADOR

2026

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

La ley de desconexión digital y su aplicabilidad en entornos empresariales

PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO (A)

AUTORES: ANDY ISMAEL ABRIL YUNGA
JENNIFER JOHMAYRA PLASENCIA TENECELA

DIRECTOR: ABG. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO, MGS.

CUENCA – ECUADOR

2026

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Universidad Católica de Cuenca

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Jennifer Johmayra Plasencia Tenecela portadora de la cédula de ciudadanía Nº **0107424384 y Andy Ismael Abril Yunga** portadora de la cédula de ciudadanía **N° 0107613192**. Declaramos ser los autores de la obra: **"La ley de desconexión digital y su aplicabilidad en entornos empresariales"**, 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 nuestra 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.

Cuenca, **4 de noviembre de 2026**

F: .....

Jennifer Johmayra Plasencia Tenecela

C.I. **0107424384**

F: .....

Andy Ismael Abril Yunga

C.I. **0107613192**

Universidad Católica de Cuenca

CERTIFICO

Yo, **Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño, Mgs**, certifico que el presente proyecto de titulación realizado por **Jennifer Johmayra Plasencia Tenecela** con cédula N° **0107424384 y Andy Ismael Abril Yunga con cédula N° 0107613192**, con el tema del proyecto, **"La ley de desconexión digital y su aplicabilidad en entornos empresariales"** bajo mi supervisión.

F: .....

Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño, Mgs
Docente – Tutor

Dedicatoria

En primer lugar, dedico este logro a Dios, por ser mi guía y fortaleza, iluminarme en los momentos de incertidumbre y brindarme la sabiduría, paciencia y perseverancia necesarias para superar cada desafío. A mi madre, Carmita Yunga, por ser el pilar fundamental de mi vida y mi mayor ejemplo de amor, fortaleza y sacrificio. Gracias por su entrega incondicional, sus consejos y por creer siempre en mí; este logro también es suyo. A mi familia y amigos cercanos, por su cariño, compañía y apoyo durante esta etapa, por sus palabras de aliento y los momentos compartidos que hicieron de mi vida universitaria una experiencia especial. A mí mismo, por no rendirme ante las dificultades, por cada esfuerzo realizado, por la constancia y determinación para seguir adelante y por demostrarme que, con perseverancia, los sueños pueden convertirse en realidad.

Andy Ismael Abril Yunga

Esta tesis la dedico con mucho amor y esfuerzo, primero a dios por ser esa luz que guio mi camino durante toda la carrera. A mis padres Rosa y Patricio por apoyarme durante la carrera, por cada sacrificio que hicieron para poder culminar esta etapa y por enseñarme que, con esfuerzo y perseverancia, es posible alcanzar cada sueño. A mi hija, Danna, por ser mi pilar fundamental y una de las mayores fuerzas que me impulsaron a seguir en adelante, quien me acompaño durante toda mi carrera, quien me saco sonrisas con sus ocurrencias y por alegrarme mis días, incluso en los momentos difíciles. Siempre recordare tus tiernas palabras que durante el desarrollo de tesis me decías con mucha alegría "¿Mami ya acabas la tesis, ya te vas a graduar como yo?" cada palabra que me decías era una alegría y un impulso a seguir en adelante. Todo este esfuerzo es por ti mi niña hermosa. A mi abuelita, María por su amor incondicional y apoyo, quien durante todo este proceso me aconsejo y estuvo para mí y mi hija. Al papa de mi hija, Carlos por ser una persona que a pesar de no tener nada siempre me dio un impulso a seguir, y siempre me aconsejo. A mis amigos, Cayetana y Andy por ser unos verdaderos amigos y estar en los momentos buenos y difíciles, quienes de una manera desinteresada estuvieron y fueron una gran ayuda y apoyo.

Jennifer Johmayra Plasencia Tenecela

Agradecimiento

Expreso mi sincero agradecimiento a mi tutora de tesis, Abg. Cecibel Gallegos, por su orientación, dedicación y valiosos aportes, que fueron fundamentales para el desarrollo y culminación de esta investigación. A mis compañeros y amigos de la universidad, por las experiencias, aprendizajes y momentos compartidos durante esta etapa. De manera especial, a mis amigas Cayetana y Jennifer, por su amistad, compañía y por hacer de mi trayectoria universitaria una experiencia llena de momentos inolvidables que conservaré siempre con cariño. Asimismo, a la Universidad Católica de Cuenca y a sus docentes, por los conocimientos y enseñanzas impartidos a lo largo de mi formación académica, que contribuyeron a mi preparación profesional y al desarrollo de las capacidades necesarias para afrontar los retos de mi futuro ejercicio profesional.

Andy Ismael Abril Yunga

Agradezco a la Universidad Católica de Cuenca por abrirme las puertas para realizar mis estudios, formarme como persona y brindarme los conocimientos necesarios para convertirme en una profesional del Derecho. A mi tutora de tesis, por su dedicación, orientación y conocimientos, que me guiaron durante el desarrollo de este trabajo y me ayudaron a cumplir esta importante meta. A todos mis docentes de la carrera de Derecho, por compartir sus conocimientos y contribuir a mi formación académica y profesional a lo largo de estos años.

Jennifer Johmayra Plasencia Tenecela

Resumen

La presente investigación analiza la aplicación del derecho a la desconexión digital en los entornos de teletrabajo en Ecuador y su incidencia en la protección de los derechos fundamentales del trabajador: descanso, intimidad y salud. Mediante un enfoque cualitativo y documental-jurídico, con métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo, exegético, hermenéutico y jurídico-comparado, se examina el marco constitucional, legal, administrativo y doctrinario, así como las obligaciones del empleador frente a la hiperconectividad y la disponibilidad laboral fuera de la jornada. Se analizan las afectaciones derivadas de las comunicaciones laborales durante los periodos de descanso y se comparan las regulaciones de Francia, España y Chile. Finalmente, se proponen lineamientos jurídicos para fortalecer la prevención y los mecanismos de protección, incluyendo criterios para identificar y acreditar vulneraciones y analizar la aplicabilidad del visto bueno, su procedimiento y sus efectos jurídicos. Se concluye que su eficacia exige garantías normativas y mecanismos de tutela efectivos para los trabajadores.

Palabras clave: *desconexión digital, teletrabajo, derechos fundamentales, protección de los derechos laborales, visto bueno*

Abstract

This research analyzes the application of the right to digital disconnection in teleworking environments in Ecuador and its impact on the protection of the worker's fundamental rights: rest, privacy, and health. Through a qualitative and documentary-legal approach, utilizing analytical-synthetic, inductive-deductive, exegetical, hermeneutical, and legal-comparative methods, the constitutional, legal, administrative, and doctrinal framework is examined, as well as the employer's obligations regarding hyper connectivity and work availability outside of working hours. The impairments derived from work-related communications during rest periods are analyzed, and the regulations of France, Spain, and Chile are compared. Finally, legal guidelines are proposed to strengthen prevention and protection mechanisms, including criteria to identify and accredit violations and to analyze the applicability of the termination for just cause, its procedure, and its legal effects. It is concluded that its effectiveness requires normative guarantees and effective guardianship mechanisms for workers.

Keywords: *digital disconnection, teleworking, fundamental rights, protection of labor rights, termination for just cause*

Índice

Declaratoria de Autoría II

Certificado del Tutor III

Dedicatoria IV

Agradecimiento V

Resumen VI

Abstract VII

Índice VIII

Introducción 1

Capitulo I: Marco Constitucional, legal, administrativo y doctrinario que regula el derecho a la desconexión digital en los entornos de teletrabajo en el Ecuador 3

1.1. Fundamentos generales del teletrabajo 3

1.1.1. Origen y evolución del teletrabajo 3

1.1.2. Concepto y naturaleza del teletrabajo 7

1.1.3. Elementos del teletrabajo 8

1.1.4. Características del teletrabajo 9

1.1.5. Transformación digital de las relaciones laborales 10

1.2.1. Origen del derecho a la desconexión digital 11

1.2.3. Concepto del derecho a la desconexión digital 13

1.2.4. Características del derecho a la desconexión digital 14

1.2.5. Finalidad y alcance del derecho a la desconexión digital 15

1.2.6. La desconexión digital y su relación en los entornos de teletrabajo 15

1.3. Marco Constitucional y legal del derecho a la desconexión digital 18

1.3.1. Constitución de la República del Ecuador 18

1.3.2. Derecho al trabajo 19

1.3.3. Derecho al descanso 20

1.3.5. Derecho a la intimidad y privacidad 22

1.3.7. Obligaciones del empleador en los entornos de teletrabajo 24

Capítulo II: Incidencia de la aplicación del derecho a la desconexión digital en la protección de los derechos al descanso, a la intimidad y a la salud de los trabajadores en los entornos de teletrabajo 25

2.1. Aplicación del derecho a la desconexión digital en los entornos de teletrabajo 27

2.1.1. Parámetros jurídicos para la aplicación del derecho a la desconexión digital en el Ecuador 27
2.1.2. Organización y delimitación de la jornada en el teletrabajo 29
2.1.3. Derecho del trabajador a no atender comunicaciones laborales fuera de la jornada 30
2.1.4. Disponibilidad laboral permanente mediante medios tecnológicos 32
2.1.5. Desconexión durante los periodos de descanso, permisos, licencias y vacaciones 33
2.2. Incidencia del derecho a la desconexión digital en la protección del derecho al descanso 34
2.2.1. Extensión de la jornada laboral mediante medios tecnológicos 34
2.2.2. Interrupción del descanso diario y semanal por requerimientos laborales: horas suplementarias y extraordinarias 35
2.2.3. Valoración de la incidencia de la desconexión digital en la protección del descanso 38
2.3. Incidencia del derecho a la desconexión digital en la protección del derecho a la intimidad 39
2.3.1. Protección de la intimidad personal y familiar del teletrabajador 39
2.3.2. Intromisión de las comunicaciones laborales en la vida personal y familiar 40
2.3.3. Supervisión digital en los entornos de teletrabajo: límites al poder de dirección y control del empleador frente a la Proporcionalidad de los mecanismos de supervisión empresarial 41
2.3.4. Valoración de la incidencia de la desconexión digital en la protección de la intimidad 43
2.4. Incidencia del derecho a la desconexión digital en la protección del derecho a la salud 44
2.4.1. Estrés laboral, fatiga digital y agotamiento profesional 44
2.4.2. Riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad 45
2.4.3. Prevención de los riegos asociados a la disponibilidad laboral permanente 46
2.4.4. Obligaciones del empleador en la protección de la salud del teletrabajador 46

2.4.5. Valoración de la incidencia de la desconexión digital en la protección de la salud 47

Capítulo III: Lineamientos jurídicos orientados a fortalecer la eficacia del derecho a la desconexión digital y a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ecuador. 48

3.1. Fundamentación y justificación de la propuesta de lineamientos jurídicos 49
3.1.1 Justificación de la propuesta de los lineamientos jurídicos 49
3.1.2. Alcance de la propuesta de lineamientos jurídicos 49
3.2. Análisis comparado de la regulación del derecho a la desconexión digital 51
3.2.1. Derecho a la desconexión digital en Francia 51
3.2.2. Derecho a la desconexión digital en España 53
3.2.3. Derecho a la desconexión digital en Chile 55
3.2.4. Síntesis del análisis comparado 56
3.3. Fortalecimiento de la eficacia de los mecanismos jurídicos de protección frente al incumplimiento del derecho a la desconexión digital 57
3.3.1. Marco normativo de la desconexión digital y su relación con la violencia y el acoso laboral 58
3.3.2. Aplicabilidad del visto bueno como mecanismo de protección frente a las vulneraciones del derecho a la desconexión digital 60
3.3.3. Criterios para la identificación, acreditación y valoración jurídica de las vulneraciones de los derechos a la desconexión digital 61
3.3.4. Lineamientos para fortalecer la prevención y la eficacia de los mecanismos de protección de los derechos laborales. 63
3.4. Procedimiento de visto bueno aplicable a la vulneración de derecho a la desconexión digital 65
3.4.1 Presentación de la solicitud de visto bueno y documentación de respaldo 65
3.4.2 Notificación, Calificación al empleador y derecho a la defensa 66
3.4.3 Acreditación del incumplimiento de la desconexión digital 67
3.4.4. Actuación y valoración de los medios de prueba 67
3.4.5. Resolución del procedimiento de visto bueno 68
3.4.6. Impugnación y control judicial de la resolución 69
3.5. Efectos jurídicos del visto bueno favorable al trabajador 69

3.5.1. Terminación de la relación laboral por causa imputable al empleador. 70
3.5.2. Consecuencias indemnizatorias derivadas del visto bueno favorable 71
3.5.3 Relación con el régimen indemnizatorio del despido intempestivo 73
3.5.4. Protección de la estabilidad laboral y demás derechos derivados 74
Conclusiones 76
Recomendaciones 78
Bibliografía 79
Anexo 83

Introducción

El avance de la tecnología ha transformado las relaciones laborales y ha permitido incorporar nuevas modalidades de prestación de servicios, entre ellas el teletrabajo, que posibilita el desarrollo de actividades laborales mediante herramientas tecnológicas sin necesidad de acudir físicamente a las instalaciones del empleador. Sin embargo, esta modalidad también plantea desafíos cuando las comunicaciones, instrucciones y requerimientos laborales se prolongan más allá de la jornada establecida, dificultando la separación entre el tiempo de trabajo y la vida personal del trabajador. Frente a esta situación, el derecho a la desconexión digital busca garantizar el respeto de los períodos de descanso y evitar exigencias injustificadas de disponibilidad permanente, sin perjuicio de las excepciones previstas en la normativa aplicable.

En el Ecuador existen disposiciones jurídicas relacionadas con el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital, particularmente el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, que establece directrices para garantizar su ejercicio. No obstante, la existencia de una regulación específica no impide que puedan presentarse situaciones de incumplimiento de las obligaciones correspondientes. Por esta razón, resulta necesario analizar la aplicación de las disposiciones vigentes, las dificultades que pueden surgir en los entornos empresariales y los mecanismos jurídicos disponibles para fortalecer la protección de este derecho.

La importancia de esta investigación radica en la relación entre el derecho a la desconexión digital y la protección de los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el descanso, la intimidad personal y familiar y la salud. La prolongación injustificada de las exigencias laborales mediante herramientas tecnológicas puede afectar el tiempo destinado a la recuperación física y mental, interferir en la vida privada y generar riesgos relacionados con el estrés laboral, la fatiga digital y el agotamiento profesional. En consecuencia, el estudio aborda esta problemática desde una perspectiva laboral y constitucional, considerando las garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los límites que deben observarse en el ejercicio de las facultades de dirección y supervisión del empleador.

El objetivo general de la investigación consiste en realizar un análisis jurídico de la aplicación del derecho a la desconexión digital en los entornos de teletrabajo en el Ecuador y su incidencia en la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Para alcanzar este

propósito, se emplea un enfoque cualitativo y un análisis documental de las disposiciones jurídicas, la doctrina y otras fuentes relevantes. Asimismo, se utilizan los métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo y jurídico-comparado, entre otros, con la finalidad de interpretar la normativa aplicable, examinar las dificultades relacionadas con el cumplimiento de este derecho y estudiar las experiencias regulatorias de Francia, España y Chile, identificando elementos que puedan contribuir al fortalecimiento de la protección jurídica en el Ecuador.

En cuanto a su estructura, el primer capítulo desarrolla el marco constitucional, legal, administrativo y doctrinario que regula el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital en el Ecuador. Para ello, examina los fundamentos generales del teletrabajo, su origen y evolución, el concepto y las características de la desconexión digital, así como su relación con los derechos fundamentales, las disposiciones constitucionales y las obligaciones del empleador.

El segundo capítulo analiza la aplicación del derecho a la desconexión digital en los entornos de teletrabajo y su incidencia en la protección de los derechos al descanso, a la intimidad personal y familiar y a la salud de los trabajadores. En este apartado se examinan la organización y delimitación de la jornada laboral, las comunicaciones fuera del horario de trabajo, la disponibilidad laboral permanente y las posibles afectaciones derivadas de la hiperconectividad, el estrés laboral y la supervisión empresarial mediante herramientas digitales.

Por su parte, el tercer capítulo desarrolla lineamientos jurídicos orientados a fortalecer la eficacia del derecho a la desconexión digital y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el Ecuador. Para ello, incorpora un análisis comparado de las legislaciones de Francia, España y Chile; examina la relación entre la desconexión digital y la violencia y el acoso laboral; y estudia la aplicabilidad del visto bueno como mecanismo de protección frente a posibles vulneraciones, de acuerdo con las causales previstas en la legislación vigente. Además, aborda criterios para identificar, acreditar y valorar jurídicamente estos incumplimientos, así como medidas de prevención y fortalecimiento de los mecanismos de protección. Finalmente, desarrolla una propuesta de incorporación de una causal específica de visto bueno frente a incumplimientos graves o reiterados del derecho a la desconexión digital, junto con el procedimiento que sería aplicable y sus posibles efectos jurídicos.

Finalmente, esta investigación busca contribuir al fortalecimiento de la protección jurídica de los trabajadores que desarrollan sus actividades mediante el teletrabajo en el Ecuador, a través

del análisis de la normativa vigente y de los mecanismos jurídicos disponibles. Asimismo, pretende aportar lineamientos que favorezcan el cumplimiento efectivo del derecho a la desconexión digital y promuevan el respeto del descanso, la intimidad personal y familiar y la salud, garantizando una adecuada delimitación entre las responsabilidades laborales y la vida personal.

Capitulo I: Marco Constitucional, legal, administrativo y doctrinario que regula el derecho a la desconexión digital en los entornos de teletrabajo en el Ecuador

El presente capítulo tiene como objetivo analizar el marco constitucional, legal, administrativo y doctrinario que fundamenta el reconocimiento y la regulación del derecho a la desconexión digital en los entornos de teletrabajo en el Ecuador. Para ello, se examinan las disposiciones jurídicas que regulan esta modalidad laboral y su relación con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al uso de las tecnologías digitales en el ámbito laboral.

En este contexto, se estudian los fundamentos constitucionales vinculados con el derecho al trabajo digno, la salud, el descanso y la intimidad personal y familiar, así como las disposiciones legales y administrativas que establecen las obligaciones de los empleadores y las garantías reconocidas a los trabajadores. Este análisis permite comprender el sustento jurídico de la desconexión digital y los límites que deben observarse en el ejercicio de las facultades de dirección y control empresarial.

De igual manera, se abordan los principales aportes doctrinarios relacionados con la evolución del teletrabajo y el reconocimiento de la desconexión digital como una garantía necesaria para delimitar las exigencias laborales fuera de la jornada de trabajo. En consecuencia, el estudio de este marco jurídico y doctrinario permite identificar los fundamentos que sustentan este derecho en el Ecuador y comprender su importancia para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

1.1. Fundamentos generales del teletrabajo

1.1.1. Origen y evolución del teletrabajo

La evolución del trabajo y del derecho laboral ha estado marcada por diversas transformaciones sociales, económicas y jurídicas orientadas al reconocimiento y protección de los trabajadores frente a las desigualdades existentes en las relaciones laborales. En las primeras

civilizaciones, gran parte de las actividades productivas se desarrollaban bajo sistemas de esclavitud, en los que las personas eran consideradas objeto de propiedad. Posteriormente, durante el Derecho romano, se reconocieron distintas formas de prestación de servicios, algunas de ellas de carácter libre y remunerado. Durante la Edad Media, predominó el sistema feudal, caracterizado por una organización social y económica basada en la propiedad de la tierra y las relaciones de dependencia (Pró, 2014).

Más adelante, durante la Edad Moderna, se produjeron importantes avances científicos, económicos y culturales que transformaron las formas de producción y organización social. Posteriormente, en el siglo XVIII, la Revolución Industrial impulsó el desarrollo de la producción mecanizada y modificó las relaciones laborales, generando extensas jornadas de trabajo y condiciones desfavorables para los trabajadores. Estas circunstancias favorecieron el surgimiento de movimientos obreros que exigían mejores condiciones laborales y la reducción de la jornada de trabajo.

Como resultado de estas transformaciones, se fortaleció progresivamente el reconocimiento de los derechos laborales mediante la incorporación de garantías en los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales. En este proceso, la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919, constituyó un acontecimiento relevante para la promoción de la justicia social y el establecimiento de estándares internacionales destinados a mejorar las condiciones de trabajo (Pró, 2014).

Con el paso del tiempo, el desarrollo científico y tecnológico también transformó las modalidades de prestación de servicios. La incorporación de nuevas herramientas de comunicación permitió modificar la organización de las actividades laborales y establecer formas de interacción entre empleadores y trabajadores sin que fuera indispensable la presencia física de estos últimos en las instalaciones de la empresa. En este contexto surgió el teletrabajo como una alternativa vinculada con el aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación.

Uno de sus principales antecedentes se encuentra en 1973, cuando el físico Jack Nilles planteó el concepto de *telecommuting*, como una alternativa para trasladar determinadas actividades laborales al domicilio de los trabajadores y reducir los desplazamientos hacia los centros de trabajo. Esta propuesta surgió en el contexto de la crisis energética ocasionada por el

incremento del precio de los combustibles derivados del petróleo, con el propósito de disminuir el consumo de gasolina y los desplazamientos cotidianos (Castillo R., 2025).

Aunque inicialmente su implementación enfrentó limitaciones relacionadas con la disponibilidad de herramientas tecnológicas, durante las décadas de 1980 y 1990 el teletrabajo adquirió mayor relevancia debido al desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación. Posteriormente, la expansión de internet y la aparición de nuevas aplicaciones digitales facilitaron la comunicación a distancia, la coordinación de actividades y el cumplimiento de determinadas funciones laborales fuera de las instalaciones empresariales.

De esta manera, la propuesta de Jack Nilles constituyó un antecedente importante para el desarrollo de nuevas formas de organización laboral. La incorporación de internet permitió ampliar sus posibilidades de aplicación y consolidarlo como una modalidad que facilita la prestación de servicios mediante herramientas tecnológicas. Asimismo, su desarrollo evidenció la necesidad de adaptar las relaciones laborales a las transformaciones sociales y a las situaciones que dificultan o impiden la presencia física de los trabajadores en sus lugares habituales de trabajo.

En Ecuador, la incorporación del teletrabajo al ordenamiento jurídico comenzó mediante la expedición de instrumentos normativos específicos. En 2016, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190, que estableció las primeras directrices para la aplicación de esta modalidad en el sector privado. Posteriormente, en 2017, se expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A, orientado a regular el teletrabajo en el sector público. En 2018 se emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-A, que formó parte de los antecedentes normativos dirigidos a fortalecer su aplicación, particularmente respecto de determinados grupos de atención prioritaria.

La aplicación del teletrabajo adquirió mayor importancia en 2020, debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de COVID-19, que obligó a numerosas instituciones y empresas a trasladar sus actividades a entornos digitales. Ante esta situación, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, mediante el cual se establecieron directrices para la implementación del teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria, con la finalidad de mantener la continuidad de las actividades laborales mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

En este mismo contexto, se promulgó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, cuyo propósito fue establecer medidas para enfrentar las consecuencias económicas y sociales de la emergencia sanitaria y contribuir a la reactivación productiva. Esta ley incorporó disposiciones específicas sobre el teletrabajo tanto en el Código del Trabajo como en la Ley Orgánica del Servicio Público, reconociendo garantías relacionadas con esta modalidad, entre ellas, el derecho a la desconexión digital (Ley Organica De Apoyo Humanitario, 2020).

Posteriormente, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, denominado "Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo", cuyo objeto fue establecer disposiciones para regular esta modalidad en las relaciones laborales sujetas a dicho cuerpo normativo, de conformidad con las reformas incorporadas por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (Directrices para la Aplicación del Teletrabajo en el Código del TrabajO, 2020).

Finalmente, en 2022 se expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, mediante el cual se establecieron directrices para regular el teletrabajo y el ejercicio del derecho a la desconexión digital en las relaciones laborales sujetas al Código del Trabajo. Entre sus principales disposiciones se encuentran:

1. Aplicación del teletrabajo: El teletrabajo constituye una forma de organización laboral mediante la cual las actividades se realizan por medios telemáticos y con el uso de tecnologías de la información y comunicación, desde el domicilio u otro lugar.
2. Igualdad y plena vigencia de derechos: Las personas que trabajan bajo esta modalidad conservan todos los derechos y garantías reconocidos en la Constitución y en el Código del Trabajo. En consecuencia, el empleador debe garantizar que los teletrabajadores reciban el mismo trato que, quienes realizan sus actividades de manera presencial.
3. Jornada laboral: El empleador debe respetar la jornada máxima, los días de descanso y el pago de horas suplementarias o extraordinarias cuando corresponda.
4. Insumos para el teletrabajo: El empleador tiene la obligación de proporcionar los equipos, herramientas e insumos necesarios para que el trabajador pueda cumplir sus funciones

5. Seguridad y salud: El empleador debe adoptar medidas eficaces para proteger la seguridad y la salud física y mental del teletrabajador. Para ello, debe determinar las condiciones, conductas e insumos necesarios para reducir los riesgos laborales.
6. Derecho a la desconexión digital: Una vez terminada la jornada laboral, el teletrabajador tiene derecho a un periodo de desconexión de al menos doce horas continuas dentro de cada periodo de veinticuatro horas.

En consecuencia, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 representa un avance en la regulación del teletrabajo, al desarrollar obligaciones específicas para el empleador y establecer garantías destinadas a proteger los derechos de quienes desempeñan sus actividades bajo esta modalidad. Sin embargo, la eficacia de estas disposiciones no depende únicamente de su reconocimiento normativo, sino también de su cumplimiento efectivo en los entornos empresariales, mediante el respeto de la jornada laboral, la provisión de los medios necesarios y la adopción de medidas que permitan garantizar la desconexión digital.

Por ello, resulta necesario fortalecer los mecanismos de prevención y control frente a las prácticas que generan una disponibilidad laboral permanente, debido a que pueden afectar el derecho al descanso, la intimidad personal y familiar y la salud del trabajador.

1.1.2. Concepto y naturaleza del teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad de organización laboral mediante la cual una persona desarrolla actividades remuneradas o presta servicios desde un lugar distinto de las instalaciones del empleador, utilizando las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como herramientas para mantener el contacto y cumplir con sus obligaciones laborales.

En el Ecuador, esta modalidad se encuentra regulada en el artículo innumerado agregado después del artículo 16 del Código del Trabajo, incorporado mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que establece:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contrato entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio especifico de trabajo. En esta modalidad el empleador

ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera (Codigo Del Trabajo, 2005, p. 11).

Para el desarrollo de esta modalidad se utilizan diferentes herramientas tecnológicas, entre ellas, el correo electrónico, las plataformas de videoconferencia y las aplicaciones de mensajería instantánea, como Microsoft Teams, Telegram y WhatsApp Business. Estos recursos facilitan la comunicación, coordinación y supervisión de las actividades laborales a distancia.

Desde la perspectiva doctrinaria, Osio Havriluk (2010) señala que el teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia que puede desarrollarse a tiempo completo o parcial y que requiere el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación, las cuales permiten incorporar herramientas de optimización e innovación en las actividades laborales.

En cuanto a su naturaleza jurídica, el teletrabajo no constituye una relación laboral independiente ni modifica por sí mismo los elementos esenciales del vínculo entre el empleador y el trabajador. Se trata de una modalidad de prestación de servicios en la que se mantienen las condiciones propias de la relación laboral, con la particularidad de que las actividades se desarrollan fuera de las instalaciones del empleador mediante herramientas tecnológicas.

Por consiguiente, el teletrabajador conserva los derechos y obligaciones reconocidos en la legislación laboral, al igual que quienes desempeñan sus actividades de manera presencial. La diferencia radica principalmente en el lugar de ejecución del trabajo y en los medios tecnológicos utilizados para desarrollar las funciones encomendadas.

1.1.3. Elementos del teletrabajo

En toda relación laboral existen elementos esenciales que permiten determinar su naturaleza jurídica, los cuales se encuentran contemplados en el artículo 8 del Código del Trabajo. Estos elementos también permiten identificar las condiciones bajo las cuales se desarrolla la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. Entre ellos se encuentran los siguientes:

El primer elemento es la prestación de servicios lícitos y personales, que consiste en la obligación del trabajador de desarrollar las actividades para las cuales fue contratado, cumpliendo las funciones, responsabilidades y tareas encomendadas por el empleador. En la modalidad de teletrabajo, estas actividades se ejecutan mediante el uso de herramientas tecnológicas, sin que sea

indispensable la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa (Codigo Del Trabajo, 2005).

El segundo elemento es la dependencia o subordinación, que se manifiesta en la facultad del empleador de impartir instrucciones y directrices relacionadas con el desarrollo de las actividades laborales. Aunque el trabajador desempeñe sus funciones desde un lugar distinto a las instalaciones de la empresa, debe cumplir las disposiciones laborales impartidas por el empleador durante la jornada de trabajo, quien puede verificar el cumplimiento de las obligaciones asignadas (Morán, 2020).

El tercer elemento es la remuneración, entendida como la contraprestación económica que recibe el trabajador por los servicios prestados. Esta debe establecerse conforme a las disposiciones del Código del Trabajo y a las condiciones acordadas entre las partes. En consecuencia, la modalidad de teletrabajo no elimina el derecho a percibir una remuneración por las actividades desarrolladas ni modifica la naturaleza remunerada de la relación laboral (Morán, 2020).

1.1.4. Características del teletrabajo

El teletrabajo presenta características particulares que lo distinguen de las modalidades laborales tradicionales y determinan la forma en que se desarrolla la prestación de servicios. En primer lugar, se caracteriza por la flexibilidad del espacio de trabajo, puesto que permite al trabajador desempeñar sus funciones desde su domicilio u otros lugares distintos a las instalaciones del empleador. Esta particularidad modifica la concepción tradicional del espacio laboral y facilita el desarrollo de las actividades mediante el uso de herramientas tecnológicas.

En segundo lugar, se distingue por la independencia respecto de la ubicación geográfica de la empresa, debido a que el trabajador no requiere encontrarse físicamente en las instalaciones del empleador para cumplir sus obligaciones laborales. De esta manera, puede prestar sus servicios desde diferentes lugares, siempre que disponga de los medios tecnológicos necesarios y mantenga las condiciones de comunicación y coordinación requeridas para el cumplimiento de sus funciones.

En tercer lugar, se encuentra la reversibilidad, que hace referencia a la posibilidad de modificar la modalidad de prestación de servicios, pasando del teletrabajo al trabajo presencial, de acuerdo con las condiciones previstas en la normativa aplicable y los acuerdos establecidos entre las partes. Esta característica permite adaptar la organización de las actividades laborales a las

necesidades existentes, sin desconocer los derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo.

Finalmente, el teletrabajo requiere la utilización de equipos y herramientas tecnológicas que posibiliten la ejecución de las actividades laborales y la comunicación entre el trabajador y el empleador. En este sentido, corresponde considerar las obligaciones del empleador respecto de la provisión y mantenimiento de los medios necesarios para el desarrollo del trabajo, así como las condiciones bajo las cuales pueden utilizarse equipos propios del trabajador, conforme a la normativa y los acuerdos aplicables.

1.1.5. Transformación digital de las relaciones laborales

El avance de las tecnologías de la información y la comunicación ha generado una transformación significativa en las relaciones laborales, debido a la incorporación de herramientas tecnológicas y plataformas digitales para el desarrollo de las actividades de trabajo y el mantenimiento de la comunicación entre el empleador y el trabajador. Estos cambios han modificado la manera en que se organizan y ejecutan las actividades laborales, dando lugar a nuevas formas de prestación de servicios, como el teletrabajo.

En esta modalidad, las actividades laborales se desarrollan de manera similar al trabajo presencial, con la particularidad de que el trabajador presta sus servicios desde un lugar distinto a las instalaciones de la empresa, generalmente desde su domicilio. Sin embargo, esta variación en el espacio de trabajo no modifica la naturaleza de la relación laboral, por lo que el trabajador continúa cumpliendo sus obligaciones, percibiendo una remuneración y ejerciendo los derechos reconocidos en la legislación vigente.

Por otra parte, la digitalización comprende la incorporación de tecnologías que permiten transformar y gestionar información mediante medios electrónicos, sustituyendo progresivamente determinados procedimientos y documentos físicos. En el ámbito del teletrabajo, estas herramientas facilitan la ejecución de actividades, el intercambio de información y la comunicación entre los integrantes de una organización, lo que contribuye a una mayor flexibilidad en el desarrollo de las funciones laborales (Villalón, 2017).

No obstante, esta flexibilidad también puede generar riesgos para el trabajador, especialmente cuando la facilidad de comunicación permite al empleador enviar requerimientos,

solicitar respuestas a correos electrónicos o realizar llamadas fuera de la jornada laboral. Estas prácticas pueden prolongar las obligaciones laborales más allá del horario establecido y generar exigencias de disponibilidad que afectan el tiempo destinado al descanso y a las actividades personales.

Frente a esta problemática, en el Ecuador se incorporaron disposiciones orientadas a garantizar el derecho a la desconexión digital, particularmente mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), que introdujo garantías relacionadas con los períodos de desconexión de los teletrabajadores. Estas disposiciones establecen límites a los requerimientos laborales fuera de la jornada y contemplan el respeto de los períodos de descanso, permisos y vacaciones, conforme a las condiciones previstas en la normativa aplicable.

En consecuencia, el derecho a la desconexión digital adquiere especial importancia en el contexto de la transformación de las relaciones laborales, puesto que, si bien las herramientas tecnológicas permiten desarrollar las actividades con mayor rapidez y flexibilidad, no justifican la disponibilidad permanente del trabajador ni la extensión injustificada de sus obligaciones fuera de la jornada laboral. Por ello, garantizar la desconexión permite preservar los períodos de descanso y proteger los derechos fundamentales del trabajador frente a las nuevas exigencias derivadas de la digitalización del trabajo.

1.2.Antecedentes y fundamentos del derecho a la desconexión digital en el Ecuador

1.2.1. Origen del derecho a la desconexión digital

El origen del derecho a la desconexión digital se encuentra relacionado con la transformación de las relaciones laborales como consecuencia del desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación. La incorporación de dispositivos electrónicos, teléfonos inteligentes, correos electrónicos y plataformas digitales facilitó la comunicación entre empleadores y trabajadores, permitiendo desarrollar actividades laborales fuera de las instalaciones empresariales. Sin embargo, estas herramientas también generaron nuevas dificultades para establecer límites entre el tiempo destinado al trabajo y los espacios de descanso y vida personal.

Con la expansión de las tecnologías digitales, la comunicación laboral dejó de estar limitada a los horarios y espacios tradicionales de trabajo. Esta situación permitió que los empleadores mantuvieran contacto con sus trabajadores mediante mensajes, llamadas y correos electrónicos

incluso después de finalizar la jornada laboral. Como consecuencia, surgieron prácticas de hiperconectividad y disponibilidad permanente que podían prolongar indirectamente las obligaciones laborales e interferir en el tiempo destinado al descanso, la intimidad personal y familiar.

Frente a esta problemática, surgió la necesidad de establecer mecanismos jurídicos que garantizaran el respeto de los períodos de descanso y limitaran las exigencias laborales fuera de la jornada establecida. En este contexto, el derecho a la desconexión digital comenzó a adquirir reconocimiento como una garantía orientada a proteger al trabajador frente a las nuevas exigencias derivadas del uso de las tecnologías digitales, evitando que la posibilidad de comunicación permanente se convierta en una obligación de disponibilidad continua.

Esta necesidad adquirió mayor relevancia con la expansión del teletrabajo, especialmente durante la pandemia de COVID-19, cuando numerosas empresas e instituciones trasladaron sus actividades a entornos digitales. La realización del trabajo desde el domicilio incrementó la utilización de herramientas tecnológicas y, en determinados casos, dificultó la separación entre las responsabilidades laborales y la vida personal, evidenciando la importancia de establecer límites claros respecto de las comunicaciones y requerimientos efectuados fuera de la jornada de trabajo.

En consecuencia, el derecho a la desconexión digital surge como una respuesta jurídica a los desafíos que plantea la transformación tecnológica de las relaciones laborales. Su reconocimiento busca garantizar que el desarrollo de las actividades mediante herramientas digitales no implique una prolongación injustificada de la jornada ni una afectación de los derechos fundamentales del trabajador, particularmente el descanso, la salud y la intimidad personal y familiar.

1.2.2. Evolución del derecho a la desconexión digital en el Ecuador

En Ecuador, uno de los primeros antecedentes normativos del teletrabajo se encuentra en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190, mediante el cual se establecieron las primeras disposiciones para su aplicación en el sector privado. Posteriormente, se expidieron otros instrumentos normativos destinados a regular esta modalidad tanto en el sector privado como en el sector público.

Un avance importante se produjo en 2020 con la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, cuya Disposición Reformatoria Primera incorporó un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, en el que se reconoció expresamente el derecho del teletrabajador a la desconexión. Esta disposición estableció un período mínimo de doce horas continuas dentro de cada período de veinticuatro horas y prohibió al empleador establecer comunicaciones u órdenes durante los días de descanso, permisos y vacaciones anuales, conforme a sus condiciones legales

La misma ley incorporó una disposición sobre teletrabajo en la Ley Orgánica del Servicio Público, reconociendo también el derecho a la desconexión de los servidores públicos sujetos a dicho régimen. De esta manera, se establecieron fundamentos normativos diferenciados para el sector privado y el sector público.

Posteriormente, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, que desarrolló las directrices aplicables al teletrabajo y al derecho a la desconexión en las relaciones laborales sujetas al Código del Trabajo. Entre sus disposiciones se encuentran la garantía de un período mínimo de doce horas continuas de desconexión, el respeto de los períodos de descanso y la obligación de implementar políticas internas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho.

Por otra parte, para el sector público se expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, que estableció la norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en las instituciones comprendidas en la Ley Orgánica del Servicio Público. Este instrumento debe interpretarse conjuntamente con la disposición sobre teletrabajo incorporada en la LOSEP por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

En consecuencia, la evolución normativa ecuatoriana evidencia un reconocimiento progresivo de la desconexión digital como garantía vinculada con la protección del descanso, la salud y la vida personal de los trabajadores. Sin embargo, su aplicación debe analizarse de acuerdo con el régimen jurídico correspondiente y las disposiciones específicas que regulan cada modalidad de trabajo.

1.2.3. Concepto del derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital constituye una garantía laboral que reconoce al trabajador la facultad de abstenerse de atender comunicaciones, llamadas, mensajes, correos

electrónicos y demás requerimientos relacionados con sus actividades laborales una vez finalizada la jornada de trabajo, durante los períodos de descanso, permisos y vacaciones. Su finalidad es evitar que el uso de las tecnologías de la información y comunicación prolongue injustificadamente las obligaciones laborales o genere una disponibilidad permanente por parte del trabajador.

Desde la perspectiva doctrinaria, María Gil (2024) considera que el derecho a la desconexión digital tiene como finalidad limitar las comunicaciones y requerimientos del empleador fuera de la jornada laboral, garantizando el respeto de los tiempos de descanso del trabajador. En este sentido, constituye una garantía que establece límites al ejercicio de las facultades de dirección y control del empleador frente a las posibilidades de comunicación que ofrecen las herramientas tecnológicas.

En Ecuador, la Constitución en si no menciona el derecho a la desconexión, sin embargo, si menciona los derechos que se encuentran relacionados con el derecho al trabajo, como: la salud, intimidad personal y familiar, y sobre todo el derecho al descanso. Por lo que, la desconexión digital se le considera como una garantía que ayuda a poner límites ante el poder de dirección del empleador y sobre todo protege los derechos de cada trabajador (Constitucion De La Republica Del Ecuado, 2008).

1.2.4. Características del derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital se caracteriza, en primer lugar, por su naturaleza protectora, cuya finalidad es garantizar que el trabajador pueda abstenerse de atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de su jornada de trabajo, salvo las excepciones legalmente previstas. De esta manera, se protege el ejercicio efectivo del derecho al descanso y se evita que las obligaciones laborales se extiendan injustificadamente más allá del tiempo establecido para la prestación de servicios.

En segundo lugar, presenta un carácter preventivo, puesto que busca evitar los riesgos derivados de la conexión laboral permanente y de la prolongación de las actividades fuera de la jornada. La falta de períodos efectivos de desconexión puede favorecer la aparición de fatiga digital, estrés laboral y agotamiento profesional, conocido como síndrome de burnout. Por tanto, el respeto de este derecho contribuye a preservar la salud y el bienestar del trabajador frente a las exigencias que pueden surgir del uso continuo de las tecnologías digitales.

En tercer lugar, se caracteriza por su carácter irrenunciable, debido a que el trabajador no puede renunciar a los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico ni aceptar condiciones que impliquen su menoscabo. En consecuencia, el consentimiento del trabajador no debe utilizarse para justificar exigencias de disponibilidad permanente que desconozcan las garantías legales de descanso y desconexión. Esta característica encuentra fundamento en el artículo 326, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que establece el carácter irrenunciable e intangible de los derechos laborales.

1.2.5. Finalidad y alcance del derecho a la desconexión digital

La finalidad del derecho a la desconexión digital es garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de sus períodos de descanso sin atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de su jornada. Este derecho no impide toda comunicación entre empleador y trabajador, sino que busca evitar que las exigencias laborales interfieran injustificadamente en su tiempo de descanso y vida personal.

En cuanto a su alcance, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 se aplica a los empleadores y trabajadores cuyas relaciones laborales se encuentran reguladas por el Código del Trabajo y que desempeñan sus actividades mediante teletrabajo. Esta normativa establece un período mínimo de doce horas continuas de desconexión en cada período de veinticuatro horas, además del respeto a los días de descanso, permisos y vacaciones. Los servidores públicos sujetos a la LOSEP cuentan con un régimen normativo específico, por lo que no corresponde extender automáticamente a ellos el ámbito de aplicación de este acuerdo.

Asimismo, este derecho comprende obligaciones para el empleador, quien debe adoptar medidas que garanticen su cumplimiento, mediante políticas internas, capacitación y mecanismos que protejan los períodos de descanso de los trabajadores.

1.2.6. La desconexión digital y su relación en los entornos de teletrabajo

El desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación ha transformado las relaciones laborales, permitiendo que las actividades empresariales se desarrollen mediante herramientas digitales y desde lugares distintos a las instalaciones del empleador. Esta modalidad, conocida como teletrabajo, ofrece mayor flexibilidad en la organización de las actividades y reduce la necesidad de desplazamiento físico del trabajador (Ortiz, 2021).

Sin embargo, la utilización constante de herramientas tecnológicas también puede dificultar la separación entre el espacio laboral y la vida personal, especialmente cuando las comunicaciones y los requerimientos del empleador continúan después de finalizar la jornada. Esta situación puede generar confusión respecto de los límites del tiempo de trabajo y descanso, provocando que el trabajador permanezca conectado o disponible durante períodos destinados a sus actividades personales y familiares. Por esta razón, el teletrabajo requiere una organización adecuada de las actividades laborales que respete la jornada establecida y garantice el derecho a la desconexión digital.

En Ecuador, la regulación del teletrabajo y de la desconexión digital debe analizarse de acuerdo con el régimen jurídico aplicable a cada relación laboral. En este sentido, es necesario diferenciar las disposiciones correspondientes a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo de aquellas aplicables a los servidores públicos bajo la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

En el sector privado y en las relaciones laborales del sector público sujetas al Código del Trabajo, la regulación se encuentra en el artículo innumerado agregado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, incorporado mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Esta disposición reconoce el derecho del teletrabajador a la desconexión digital y establece un período mínimo de doce horas continuas dentro de cada período de veinticuatro horas. Asimismo, garantiza que el empleador no establezca comunicaciones ni formule requerimientos durante los días de descanso, permisos y vacaciones anuales, conforme a las condiciones legales correspondientes.

Además, el artículo innumerado posterior al artículo 16 del Código del Trabajo reconoce que los teletrabajadores conservan los derechos individuales y colectivos establecidos en dicho cuerpo normativo. En concordancia con esta disposición, el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 desarrolla las directrices aplicables al teletrabajo y los lineamientos del derecho a la desconexión digital en las relaciones laborales sujetas al Código del Trabajo (Ley Organica De Apoyo Humanitario, 2020).

Por otra parte, en el sector público sujeto a la LOSEP, el fundamento jurídico se encuentra en el artículo innumerado agregado a continuación del artículo 25 de dicha ley, incorporado también mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Esta disposición reconoce el derecho de los servidores públicos que realizan teletrabajo a conservar las garantías individuales y

colectivas previstas en la legislación aplicable, así como a disfrutar de un período mínimo de doce horas continuas de desconexión dentro de cada período de veinticuatro horas.

Asimismo, el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 establece la norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en las instituciones comprendidas en el ámbito de aplicación de la LOSEP. Su artículo 3 contempla un orden para disponer esta modalidad: por mandato presidencial durante los estados de excepción, por disposición del Ministerio del Trabajo, por orden de la máxima autoridad institucional o su delegado y, finalmente, por acuerdo entre las partes. Por consiguiente, la aplicación del teletrabajo en el sector público no depende exclusivamente de un acuerdo entre el servidor y la institución, sino que debe sujetarse a los procedimientos y condiciones establecidos en la normativa correspondiente (Ley Organica De Apoyo Humanitario, 2020).

Por otra parte, el teletrabajo puede desarrollarse mediante distintas modalidades, dependiendo del lugar y la frecuencia con que se ejecutan las actividades laborales. Una de las formas más conocidas es el teletrabajo desde el domicilio, que adquirió mayor relevancia durante la pandemia de COVID-19, cuando numerosos trabajadores trasladaron sus actividades a sus hogares mediante el uso de correos electrónicos, aplicaciones de mensajería y plataformas de videoconferencia. Esta situación permitió mantener la continuidad de las actividades laborales, pero también incrementó los riesgos relacionados con la hiperconectividad y la prolongación de las comunicaciones fuera de la jornada.

De igual manera existen otras modalidades, según Paola Arpi señala las siguientes: telecentros: lugares comunitarios u oficinas satélites para teletrabajar cerca del hogar, Call centers y telecentros: teletrabajar en cualquier lugar, Nomada-movil: teletrabajar en diferentes lugares, Teletrabajo permanente: siempre que se realicen fuera de las instalaciones del empleador, las actividades o funciones del trabajo, Teletrabajo parcial: se realiza de forma externa a las instalaciones del empleador, hasta un máximo de horas semanales, y para cumplir el resto de horas de trabajo, se prestan los servicios en las instalaciones del empleador (Arpi, 2023, págs. 13, 14).

En consecuencia, las distintas formas de teletrabajo requieren una organización que establezca límites claros entre las responsabilidades laborales y el tiempo destinado al descanso. La utilización de herramientas digitales facilita la comunicación y el cumplimiento de las funciones

asignadas, pero no debe convertirse en un mecanismo que mantenga al trabajador permanentemente disponible para atender requerimientos laborales.

Desde una perspectiva jurídica, la desconexión digital constituye una garantía destinada a proteger al trabajador frente a las exigencias laborales fuera de los períodos establecidos para el trabajo. Su reconocimiento permite preservar el derecho al descanso, la intimidad personal y familiar y la salud, evitando que el uso de las tecnologías de la información y comunicación desdibuje los límites de la jornada laboral. Por ello, su aplicación efectiva resulta indispensable para garantizar condiciones laborales adecuadas en los entornos de teletrabajo.

1.3. Marco Constitucional y legal del derecho a la desconexión digital

1.3.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador constituye la norma suprema del ordenamiento jurídico, por lo que sus disposiciones y principios deben ser observados por todas las instituciones públicas y privadas, así como por las autoridades y demás sujetos que intervienen en las relaciones jurídicas. En este sentido, establece los fundamentos para el reconocimiento, protección y garantía de los derechos de las personas, incluidos aquellos relacionados con el ámbito laboral.

De acuerdo con el artículo 424 de la Constitución, esta prevalece sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico y establece que las disposiciones legales y los actos del poder público deben mantener conformidad con sus preceptos, pues, de lo contrario, carecerán de eficacia jurídica. Asimismo, reconoce la prevalencia de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador cuando contemplen derechos más favorables que los establecidos en la propia Constitución. Esta disposición consagra el principio de supremacía constitucional, que obliga a que toda actuación normativa y administrativa se ajuste a los principios y derechos reconocidos en la norma suprema (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por su parte, el artículo 425 establece el orden jerárquico de aplicación de las normas jurídicas, ubicando a la Constitución en el nivel superior del ordenamiento jurídico, seguida de los tratados y convenios internacionales, las leyes orgánicas, las leyes ordinarias y las demás disposiciones normativas. Además, determina que, cuando exista un conflicto entre normas de distinta jerarquía, las autoridades competentes deberán resolverlo mediante la aplicación de la norma jerárquica superior, considerando también el principio de competencia. En consecuencia,

las disposiciones legales y administrativas que regulan las relaciones laborales deben respetar el contenido y los principios constitucionales (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

A partir de estas disposiciones, la protección del derecho a la desconexión digital encuentra su fundamento en la Constitución, aunque no se encuentre reconocido expresamente con esa denominación. Su reconocimiento legal responde a la necesidad de garantizar el ejercicio efectivo de otros derechos constitucionales relacionados con el trabajo digno, el descanso, la salud y la intimidad personal y familiar. Por tanto, la regulación del teletrabajo y las actuaciones del empleador deben interpretarse de conformidad con estos derechos, evitando que el ejercicio de las facultades de dirección y control empresarial genere afectaciones a las garantías fundamentales del trabajador.

1.3.2. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo constituye un derecho fundamental de toda persona, pues garantiza las condiciones necesarias para alcanzar una vida digna. En este sentido, los Estados deben procurar que las personas trabajadoras gocen de condiciones laborales justas y adecuadas para el desarrollo de sus actividades. Asimismo, toda persona tiene derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

De acuerdo con el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se reconoce el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, así como la obligación de los Estados de adoptar medidas adecuadas para garantizar su ejercicio. De igual manera, el artículo 7 reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de condiciones laborales equitativas y satisfactorias, entre las que se encuentran una remuneración justa, la seguridad e higiene en el trabajo, la igualdad de oportunidades, el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

Asimismo, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, así como un derecho económico que constituye la base de la economía. Además, establece que el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, así como el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Por su parte, el artículo 325 reconoce las

distintas modalidades de trabajo y garantiza el derecho al trabajo en todas sus formas (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este sentido, las modalidades de trabajo pueden desarrollarse de diferentes maneras. Una de ellas es el teletrabajo, cuya aplicación se ha fortalecido con el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, permitiendo que las empresas adapten sus actividades a entornos digitales y que los trabajadores desempeñen sus funciones desde lugares distintos a las instalaciones del empleador.

Además, el derecho al trabajo no se limita a la prestación de servicios y al reconocimiento de una remuneración, sino que también comprende el respeto de las condiciones laborales y la protección de la salud física y mental del trabajador. En la modalidad de teletrabajo, estas garantías adquieren especial importancia debido a que la utilización constante de herramientas tecnológicas puede dificultar la separación entre las responsabilidades laborales y la vida personal. Por esta razón, resulta necesario establecer límites que protejan el derecho al descanso y la vida personal del trabajador.

En consecuencia, el derecho a la desconexión digital constituye una garantía que permite evitar que el uso de las tecnologías de la información y comunicación prolongue injustificadamente las obligaciones laborales más allá de la jornada establecida. Su finalidad no es restringir las actividades empresariales, sino garantizar que el trabajador no esté obligado a atender comunicaciones o requerimientos laborales una vez finalizado su horario de trabajo, protegiendo así sus períodos de descanso y su vida personal y familiar.

1.3.3. Derecho al descanso

El derecho al descanso constituye una garantía fundamental en el ámbito laboral, pues permite la recuperación física y mental del trabajador, contribuyendo a su bienestar integral y al desarrollo adecuado de sus actividades. Su reconocimiento permite establecer límites al tiempo destinado al trabajo y garantizar que las personas dispongan de espacios para su vida personal, familiar y social.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, este derecho encuentra fundamento en el artículo 66, numeral 2, de la Constitución de la República, que reconoce el derecho a una vida digna, la cual debe asegurar, entre otros aspectos, la salud, el trabajo, el descanso y el ocio. Asimismo, el

artículo 383 garantiza el derecho de las personas y colectividades al tiempo libre, así como las condiciones necesarias para su disfrute mediante actividades de esparcimiento, descanso y desarrollo de la personalidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De igual manera, el artículo 7, literal d), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a la limitación razonable de las horas de trabajo y a las vacaciones periódicas pagadas (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).En el ámbito nacional, el Código del Trabajo regula la jornada laboral, los períodos de descanso, los permisos y las vacaciones, estableciendo límites destinados a proteger el tiempo de recuperación del trabajador.

En concordancia con estas garantías, el artículo 13 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 establece que el empleador debe garantizar que el teletrabajador disfrute efectiva y plenamente de sus períodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, conforme a los tiempos previstos en el Código del Trabajo (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

En este contexto, la desconexión digital constituye un mecanismo que contribuye a proteger el derecho al descanso, al evitar que las comunicaciones y requerimientos laborales se prolonguen injustificadamente después de la jornada. De esta manera, se busca garantizar que el trabajador disponga efectivamente de su tiempo libre y pueda desarrollar sus actividades personales y familiares sin interferencias laborales.

1.3.4. Derecho a la Salud

El derecho a la salud es una condición necesaria para el ejercicio de los demás derechos y adquiere especial relevancia en el ámbito laboral, debido a que las condiciones en que se presta el trabajo inciden directamente en el bienestar físico y mental de las personas. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el artículo 32 de la Constitución reconoce la salud como un derecho cuya realización se vincula con el ejercicio de otros derechos, entre ellos el trabajo. De manera concordante, el artículo 66, numeral 2, incluye la salud entre los elementos de una vida digna, y el artículo 33 exige que el trabajo se desempeñe en condiciones saludables (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En la modalidad de teletrabajo, esta protección comprende tanto la salud física como la mental. El artículo 8 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 obliga al empleador a adoptar

medidas eficaces para garantizar la seguridad y la salud del teletrabajador en el espacio donde presta sus servicios, mediante la identificación de los insumos, conductas y condiciones necesarias para minimizar los riesgos laborales (Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, 2022). Estos riesgos no se limitan a los de carácter material o ergonómico: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha advertido que el uso intensivo de tecnologías digitales puede generar riesgos psicosociales, como estrés, fatiga digital, ansiedad y agotamiento emocional, especialmente cuando no existen límites claros entre la vida laboral y la vida personal (OIT, 2019)

En este sentido, la falta de períodos efectivos de desconexión puede favorecer la aparición de fatiga digital, estrés laboral y síndrome de burnout, tal como se señaló al analizar las características de este derecho. Por ello, la desconexión digital opera como una medida preventiva de protección de la salud del trabajador, pues asegura intervalos de recuperación libres de requerimientos laborales y evita que la disponibilidad permanente se convierta en una fuente de desgaste. Garantizar la desconexión es, por tanto, una forma de dar cumplimiento al deber de protección de la salud que recae sobre el empleador.

1.3.5. Derecho a la intimidad y privacidad

El derecho a la intimidad y privacidad constituye una garantía fundamental que protege la vida personal, familiar y los datos personales del trabajador frente a injerencias arbitrarias. En el ámbito laboral, este derecho adquiere especial importancia debido a las facultades de control y supervisión del empleador, las cuales deben respetar la esfera privada del trabajador (Alvarado, Solórzano, & Pérez, 2025).

En este sentido, el artículo 66, numeral 20, de la Constitución reconoce el derecho a la intimidad personal y familiar, garantizando que las actividades laborales no se extiendan injustificadamente hacia los espacios privados del trabajador. De igual manera, el numeral 19 del mismo artículo reconoce el derecho a la protección de datos de carácter personal, que comprende el acceso, la decisión sobre la información personal y su correspondiente protección. Esta garantía resulta relevante en los entornos de teletrabajo, debido al tratamiento de información que puede producirse mediante plataformas digitales, sistemas de comunicación y mecanismos de supervisión utilizados por el empleador (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Asimismo, el artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece:

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques (La Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

En el plano legal, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021) desarrolla la garantía constitucional prevista en el artículo 66, numeral 19, y resulta relevante para el tratamiento de la información personal del teletrabajador que realizan las plataformas, los sistemas de comunicación y los mecanismos de supervisión utilizados por el empleador. De este modo, las facultades de control empresarial encuentran un límite adicional en la protección de los datos del trabajador, lo que refuerza la necesidad de que la comunicación y la supervisión digitales no invadan su esfera privada una vez concluida la jornada.

En este contexto, el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación plantea desafíos para la protección de los derechos de los trabajadores, debido a que las plataformas digitales y los mecanismos de supervisión pueden involucrar información personal, comunicaciones y aspectos de su vida privada. Por ello, su utilización debe respetar los límites constitucionales relacionados con la intimidad, la privacidad, la protección de datos personales, la imagen y el honor del trabajador. La desconexión digital contribuye a preservar estos espacios, al evitar que las exigencias de comunicación laboral invadan injustificadamente la vida personal y familiar una vez concluida la jornada.

1.3.6. Código del Trabajo

El Código del Trabajo establece los límites de la jornada laboral. En este sentido, su artículo 47 dispone que la jornada máxima será de ocho horas diarias y no excederá de cuarenta horas semanales, salvo las excepciones previstas en la ley (Codigo Del Trabajo, 2005).

Por otra parte, el artículo innumerado agregado después del artículo 16 reconoce el teletrabajo y garantiza a quienes lo desempeñan los derechos laborales y beneficios sociales establecidos en la legislación. Asimismo, reconoce el derecho a la desconexión digital, estableciendo un período mínimo de doce horas continuas dentro de cada período de veinticuatro horas (Codigo Del Trabajo, 2005).

En este contexto, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 establece directrices específicas para el teletrabajo y desarrolla disposiciones orientadas a garantizar el respeto de la jornada laboral y el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital. Por tanto, el Código del Trabajo y esta normativa ministerial constituyen instrumentos fundamentales para la protección de los derechos laborales de quienes desempeñan sus actividades bajo esta modalidad.

1.3.7. Obligaciones del empleador en los entornos de teletrabajo

En los entornos de teletrabajo, el empleador tiene la obligación de garantizar el respeto de los derechos laborales y las condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de las actividades. En este sentido, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 en el artículo 3 establece que las personas que trabajan bajo esta modalidad deben gozar de los mismos derechos y garantías que quienes desempeñan sus funciones presencialmente. Por tanto, el teletrabajo no constituye, por sí mismo, una causal de terminación de la relación laboral.

Asimismo, el artículo 4 permite que las partes acuerden la modalidad de teletrabajo al inicio o durante la relación laboral, definiendo su período de vigencia. En todos los casos, el empleador debe respetar la jornada máxima, los días de descanso y el pago de las horas extraordinarias y suplementarias.

Por otra parte, el artículo 7 determina que corresponde al empleador proporcionar los equipos e insumos necesarios para la ejecución de las actividades, incluidos los servicios asociados al teletrabajo, como telefonía e internet. Estos valores se consideran herramientas de trabajo y no forman parte de la masa remunerativa. Por su parte, el trabajador es responsable del cuidado y custodia de los equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información proporcionada para el cumplimiento de sus funciones.

De igual manera, el artículo 8 establece que el empleador debe adoptar medidas eficaces para garantizar la seguridad y salud del trabajador en el espacio de teletrabajo, mediante la identificación de los insumos, conductas y condiciones necesarias para minimizar los riesgos laborales.

En cuanto al derecho a la desconexión digital, el artículo 12 obliga al empleador a respetar los períodos de desconexión del teletrabajador y abstenerse de realizar comunicaciones, formular órdenes o requerimientos laborales durante dichos períodos, conforme a las condiciones y

excepciones previstas en la normativa laboral (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

Asimismo, el artículo 13 obliga al empleador a garantizar el disfrute efectivo de los períodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, de acuerdo con los tiempos establecidos en el Código del Trabajo, favoreciendo el desarrollo de la vida personal y familiar del trabajador.

Finalmente, el artículo 14 establece que el empleador debe contar con una política interna de desconexión que incluya medidas de capacitación, lineamientos para los supervisores, directrices sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación y un procedimiento para tramitar quejas por el incumplimiento de este derecho. De esta manera, el empleador no solo debe respetar los períodos de desconexión, sino también adoptar medidas que garanticen su cumplimiento efectivo.

Capítulo II: Incidencia de la aplicación del derecho a la desconexión digital en la protección de los derechos al descanso, a la intimidad y a la salud de los trabajadores en los entornos de teletrabajo

La incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales ha trasformado significativamente la forma en la que se va a desarrollar la prestación de servicios. Debido a ello, el uso de las computadoras, teléfonos inteligentes plataformas digitales, aplicaciones de mensajería instantánea y sistemas de videoconferencia ha llegado a permitir que determinadas actividades puedan llegar a ejecutarse fuera de las instalaciones físicas de la empresa, consolidando así al teletrabajo como una modalidad de organización laboral caracterizado por el empleo de medios tecnológicos.

Esta trasformación ha generado importantes ventajas relacionadas con la flexibilidad, la reducción de desplazamientos y nuevas formas de organización de trabajo, pero también ha llegado a provocar diversos riesgos vinculados con la dificultad de diferenciar el tiempo de trabajo, de descanso y tiempo de la vida privada.

En efecto, la posibilidad técnica de mantener una comunicación permanente entre empleador y trabajador puede llegar a ocasionar que la jornada laboral se prolongue de manera expresa o implícita mediante mensajes, llamadas, correos electrónicos, reuniones virtuales o requerimientos fuera del horario establecido.

Molina Rubio y Silva Barrea (2024) establece que la digitalización de las relaciones laborales ha contribuido a difuminar las fronteras entre la vida profesional y personal específicamente dentro del teletrabajo. De igual manera Zhinin Méndez y Pasato Montaño (2024) advierten que el uso indiscriminado de herramientas tecnológicas fuera de la jornada laboral puede afectar al descanso, la salud, y otros derechos vinculados con la dignidad del trabajador. Entonces el derecho a la desconexión digital aparece como una garantía destinada a establecer límites frente a la posibilidad de disponibilidad laboral permanente.

En Ecuador, este derecho adquirió el reconocimiento jurídico mediante la regulación del teletrabajo incorporada por la Let Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada del COVID-19 y después fue desarrollada mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 y este último instrumento determina que el teletrabajo debe disponer una vez finalizada su jornada de al menos doce horas continuas de desconexión dentro de cada periodo de veinticuatro horas, durante las cuales, como regla general el empleador no podrá establecer diferentes comunicaciones, impartir ordenes o formular otros requerimientos laborales (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

La desconexión digital no debe ser entendida únicamente como una acción material de apagar una computadora o un teléfono. Por lo que, desde una perspectiva jurídica constituye un límite temporal al ejercicio del poder de dirección del empleador y una garantía destinada a preservar diferentes espacios de la vida del trabajador que no deben encontrarse permanentemente sometidos a la relación laboral. Es por ello, su análisis se vincula necesariamente con los derechos constitucionales como el derecho al descanso, a la intimidad y a la salud.

En consecuencia, el siguiente capitulo tiene como finalidad determinar la incidencia que produce la aplicación del derecho a la desconexión digital en la protección de dichos derechos dentro de los entornos de teletrabajo, identificando tanto las garantías previstas por el ordenamiento jurídico ecuatoriano como los riesgos derivados de una aplicación insuficiente o meramente formal de este derecho.

2.1. Aplicación del derecho a la desconexión digital en los entornos de teletrabajo

2.1.1. Parámetros jurídicos para la aplicación del derecho a la desconexión digital en el Ecuador

La aplicación del derecho a la desconexión digital en Ecuador debe analizarse inicialmente desde el marco constitucional que protege a la persona trabajadora. El artículo 33 de la Constitución de la Republica reconoce al trabajo como un derecho y deber social y establece que el Estado debe garantizar el pleno respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, por ende, una vida decorosa de vulneraciones justas y el desempeño de un trabajo saludable.

De igual manera, el artículo 66, numeral 2, reconoce el derecho a una vida digna, cuyos componentes incluyen expresamente el trabajo, la salud y el descanso (Constitucion De La Republica Del Ecuado, 2008).

Estas disposiciones permiten entender que la prestación laboral no puede llegar a organizarse de manera que absorba permanentemente el tiempo de una persona. Además, la subordinación propia del contrato de trabajo se encuentra limitada por los derechos fundamentales del trabajador de manera que las facultades empresariales deben ejercer dentro de parámetros compatibles de su dignidad, bienestar y vida privada.

El reconocimiento especifico de la desconexión digital se produjo a partir de la Disposición Reformatoria primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, mediante la cual se llegó a incorporar al Código del Trabajo la regulación del teletrabajo.

Esta norma lo define como una forma de organización laboral consistente en desarrollar diferentes actividades remuneradas o prestar servicios a través de tecnologías de información y comunicación, sin llegar a requerir la presencia física del trabajador en un lugar específico. Además, determina de manera expresa que el empleador debe respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizar así el periodo durante el cual no estaría obligado a responder, comunicaciones, ordenes u otros requerimientos laborales.

En consecuencia, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 desarrollo con mayor precisión esta garantía. Por lo que, su artículo 3 establece el principio de igualdad y plena vigencia

de derecho, señalando que quienes se desempeñan mediante teletrabajo tienen los mismo derechos y garantías laborales reconocidos a quienes desarrollan sus actividades presencialmente.

De la misma manera, su artículo 4 determina que independientemente de la forma en la que se organiza el teletrabajado deberían despertarse la jornada máxima los días de descanso y el pago de las horas suplementarias y extraordinarias correspondientes (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

La regla central se encuentra en el artículo 12 del Acuerdo mencionado, que reconoce la desconexión como una garantía relacionada con la dignidad laboral, la salud integral, la recreación y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Es por ello, que la norma establece que, una vez terminada la jornada, el trabajador tendrá derecho a un periodo mínimo de doce horas continuas de desconexión dentro de cada periodo de veinticuatro horas durante el cual el empleador no podrá comunicarse ni impartir ordenes salvo circunstancias excepcionales previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

La misma disposición establece que las personas que desarrollan funciones de dirección, confianza y manejo no se encuentran sometidas a las reglas específicas de la desconexión establecidas en este instrumento, ya que esta excepción debe ser interpretada de forma restrictiva y en concordancia con la naturaleza real de las funciones desempeñadas, pues la sola denominación contractual de un cargo no debe utilizarse para eludir las garantías laborales aplicables.

Otro parámetro fundamental se enfoca en el artículo 14 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, que obliga al empleador a implementar una política de desconexión, la cual esta debe contener como mínimo medidas de capacitación y educación sobre la jornada laboral y desconexión, lineamientos dirigidos a supervisores respecto de requerimientos efectuados del descanso, y un procedimiento interno para tramitar quejas por incumplimiento de derecho (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

Este último aspecto tiene relevancia porque demuestra que la desconexión no depende de la conducta individual del trabajador, ya que no sería suficiente afirmar que este tiene libertad para apagar su teléfono si la cultura organizacional de la empresa genera consecuencias negativas para quien no responda después de su jornada. La obligación legal exige que el empleador adopte

diversas medidas activas para crear diferentes condiciones que permitan ejercer efectivamente este derecho.

Carrillo Guananga y Napoles Napoles (2022) evidencia que la utilización excesiva de las tecnologías laborales puede generar una fuerte injerencia en la vida privada y familiar de los teletrabajadores, particularmente cuando los periodos destinados a la recuperación y al descanso son constantemente interrumpidos. Por lo que, el derecho a la desconexión debe concebirse como una garantía preventiva frente al traslado permanente de la subordinación laboral hacia el ámbito personal.

En consecuencia, los principales parámetros jurídicos para su aplicación en Ecuador comprenden: el respeto a los límites de la jornada, la existencia de un periodo mínimo de desconexión, la prohibición ordinaria de realizar requerimientos durante dicho periodo, el respeto efectivo de descanso, permisos, licencias y vacaciones y la obligación empresarial de implementar políticas internas destinadas a garantizar el derecho.

2.1.2. Organización y delimitación de la jornada en el teletrabajo

La delimitación de la jornada tiene relación con un presupuesto indispensable para el ejercicio efectivo de la desconexión digital, ya que para determinar cuando comienza el derecho del trabajador a quedar libre de comunicaciones y requerimientos empresariales es necesario identificar con anterioridad cuando inicia y cuando finaliza su jornada.

El artículo 47 de Código del Trabajo como se mencionó anteriormente define como regla general, una jornada máxima de ocho horas diarias, sin exceder las cuarenta horas semanales, A su vez el articulo 50 dispone que las jornadas obligatorias no pueden superar cinco por semana y determina como regla que los sábados y domingos sean días de descanso forzoso y el artículo 51 establece que este descanso debe comprender como mínimo cuarenta y ocho horas consecutivas (Codigo Del Trabajo, 2005).

La posibilidad de teletrabajar no modifica sus garantías, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, establece expresamente que, en cualquier modalidad de teletrabajo debe respetar la jornada máxima, los días de descanso y las reglas relativas a las horas suplementarias y extraordinarias (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

En este punto resulta necesario diferenciar la flexibilidad de disponibilidad permanente, ya que la flexibilidad permite adaptar determinadas condiciones de organización de la prestación laboral, pero no significa que el trabajador deba permanecer disponible durante todo el día, ya que la ausencia de un establecimiento físico no elimina los limites jurídicos de la jornada.

Además, el artículo 61 del Código del Trabajo permite identificar el concepto del trabajo efectivo al determinar que, para el cómputo de las 8 horas, debe considerarse como tal el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo sus órdenes (Codigo Del Trabajo, 2005).

Esta regla adquiere especial importancia en los ambientes digitales, donde el cumplimiento de una orden puede llegar a efectuarse mediante la conexión a una plataforma, la respuesta de un correo, la modificación de un documento o la participación en una reunión virtual. Desde esta perspectiva, el tiempo laboral no debe mediarse únicamente por la presencia física del trabajador, sino también por su sometimiento efectivo a la organización empresarial. Además, si una persona formalmente finaliza su jornada a determinada hora, pero después debe continuar realizando actividades ordenadas por su empleador, existe una extensión material de la prestación laboral que debe analizarse conforme a las reglas aplicables.

Para evitar esta situación, la organización del teletrabajo debe definir horarios o periodos identificables de prestación y disponibilidad, establecer canales de comunicación laboral y determinar con claridad cuando finaliza la obligación de responder. El uso de herramientas digitales también puede permitir registrar razonablemente el inicio y finalización de las actividades, siempre que dichos mecanismos respeten la intimidad y la protección de los datos personales.

Por lo tanto, la delimitación de la jornada constituye la primera condición de eficacia de la desconexión digital. Si la organización empresarial no determina cuando termina la prestación laboral, el derecho a desconectarse se puede convertirse en una garantía difícil de ejercer y fiscalizar.

2.1.3. Derecho del trabajador a no atender comunicaciones laborales fuera de la jornada

Una de las manifestaciones más importantes del derecho a la desconexión digital consiste en que el teletrabajador, una vez finalizada su jornada laboral, no se encuentre obligado a responder comunicaciones relacionadas con el trabajo. Esta protección comprende los diferentes medios

utilizados actualmente en las relaciones laborales, como llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos, videollamadas y cualquier otro mecanismo tecnológico mediante el cual se formulen requerimientos laborales fuera de la jornada establecida.

En el artículo 12 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, establece que, durante el periodo de desconexión, el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular ordenes salvo que se verifique las circunstancias contempladas en el artículo 52 del Código del Trabajo (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

La norma permite entender que el derecho no consiste solamente en autorizar al trabajador a ignorar una comunicación. Su dimensión preventiva exige también que, como regla general, el empleador evite formular requerimientos durante el periodo protegido. Esto es muy importante porque incluso un mensaje que formalmente no exige respuesta inmediata puede generar precisión cuando forma parte de una práctica habitual en la empresa.

Por ejemplo, si un superior envía instrucciones todas las noches y después considera más comprometidos a quienes responden inmediatamente, se crea una expectativa de disponibilidad que dificulta el ejercicio real de la desconexión. Aunque no exista una orden expresa de responder puede generarse un mecanismo indirecto de presión hacia el trabajador.

Además, una política efectiva debería garantizar que la falta de respuesta durante el periodo de desconexión no produzca sanciones, calificaciones negativas, reducción de oportunidades profesionales ni ninguna otra consecuencia perjudicial. De igual manera, podría utilizarse mecanismos organizacionales como la programación diferida de correos electrónicos, mensajes automáticos, establecimiento de canales exclusivos para verdaderas emergencias y redistribución de tareas entre quienes se encuentran dentro de la jornada.

Zambrano Barre (2025) manifiesta que uno de los principales desafíos del derecho a la desconexión en Ecuador no se encuentra solamente su reconocimiento normativo, sino también en la efectividad de los procedimientos y mecanismo mediante los cuales se debe aplicarse. Esta observación evidencia que la existencia formal del derecho no garantiza de manera automática su cumplimiento.

En este sentido, el derecho a no atender comunicaciones constituye un verdadero limite a la subordinación laboral, una vez terminada la jornada, la persona recupera la facultad de disponer

de su tiempo sin encontrarse permanentemente obligada a permanecer disponible frente a los requerimientos empresariales.

2.1.4. Disponibilidad laboral permanente mediante medios tecnológicos

Uno de los principales riegos de las relaciones laborales digitalizadas es la posibilidad de convertir la conectividad tecnológica en una exigencia de disponibilidad permanente. Los teléfonos inteligentes y las plataformas digitales permiten mantener contacto con el trabajador prácticamente durante las veinticuatro horas, aun cuando este se encuentre fuera de las instalaciones de la empresa.

Sin embargo, la posibilidad tecnológica no equivale a disponibilidad jurídica ya que el hecho de que un empleador tenga la capacidad material de enviar un mensaje a cualquier hora no significa que el trabajador se encuentre obligado a atenderlo o contestarlo.

Esta distinción resulta esencial dentro del teletrabajo, ya que el trabajador puede encontrarse físicamente en el mismo domicilio durante su jornada y después de ella, pero su situación jurídica cambia cuando termina el periodo laboral, mientras presta sus servicios se encuentra sujeto al poder de dirección empresarial, una vez finalizada la jornada, surge el espacio protegido por la desconexión.

La disponibilidad permanente puede manifestarse de diferentes maneras, puede existir una exigencia expresa de responder inmediatamente después de la jornada, pero también formas más útiles, como la obligación implícita de revisar constantemente el correo, mantener activas las notificaciones, participar de grupos empresariales durante la noche o estar preparado para conectarse ante cualquier requerimiento.

Entre estos supuestos puede producirse una situación de hiperconectividad laboral, caracterizada por la dificultad de separar psicológica y temporalmente la vida profesional de la vida personal. Molina Rubio y Silva Barrera (2024) destacan precisamente que la expansión de las TIC ha debilitado las fronteras tradicionales entre ambos espacios.

Desde un punto de vista jurídico también debe diferenciarse entre la simple recepción técnica de un mensaje y la realización efectiva de una actividad laboral, que, una notificación llegue automáticamente al teléfono no significa por si sola que exista una hora suplementaria. No obstante,

cuando existe un requerimiento empresarial y el trabajador efectivamente realiza una actividad fuera de su jornada, el tiempo utilizado puede adquirir relevancia laboral.

Esta interpretación encuentra respaldo en el artículo 61 del Código del Trabajo, que establece que, para el cómputo de las ocho horas de trabajo, se considera tiempo de trabajo efectivo aquel durante el cual el trabajador se encuentra a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo sus órdenes. En consecuencia, la utilización de herramientas digitales no debe convertirse en un medio para exigir trabajo adicional que no sea reconocido ni remunerado conforme a la ley.

El derecho a la desconexión digital actúa frente a esta problemática al establecer un período durante el cual el trabajador no está obligado a permanecer disponible para atender requerimientos laborales, salvo las excepciones legalmente previstas. De esta manera, la subordinación que caracteriza la relación laboral no se convierte en una obligación permanente de disponibilidad digital.

2.1.5. Desconexión durante los periodos de descanso, permisos, licencias y vacaciones

La protección de la desconexión no se limita únicamente a las horas comprometidas entre una jornada, también se llega a proyectar sobre aquellos periodos en los cuales el trabajador se encuentra legalmente liberado de la prestación de servicios, como los días de descanso, los permisos, las licencias y las vacaciones.

El artículo 13 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, define expresamente que el empleador deberá garantizar que el teletrabajador disfrute efectivamente y plenamente su tiempo de descanso, licencias, permisos y vacaciones de conformidad con el Código del Trabajo. Además, la norma vincula esta garantía con el derecho al desarrollar una vida personal plena y pasar tiempo de calidad con la familia (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

En relación a las vacaciones, el artículo 69 del Código del Trabajo reconoce a todo trabajador un periodo anual interrumpido de 15 días de descanso, incluidos los días no laborales, sin ningún tipo de perjuicio de los días adicionales que correspondan por antigüedad (Codigo Del Trabajo, 2005).

La protección adquiere especial relevancia en el teletrabajo porque los instrumentos utilizan para desarrollar la prestación generalmente permanecen al alcance del trabajador aun cuando se

encuentre descansando. El computador empresarial puede permanecer en el domicilio, el correo a continúa recibiendo mensajes y las aplicaciones laborales pueden mantenerse instaladas en el teléfono.

Esta circunstancia facilita que el descanso sea interrumpido mediante solicitudes aparentemente pequeñas, como revisar un documento, responder una consulta o enviar determinada información. Pero el hecho de que una actividad requiera pocos minutos no elimina la afectación producida sobre un periodo jurídicamente destinado a una finalidad distinta al trabajo.

Por esta razón, una aplicación adecuada del derecho exige adoptar diferentes mecanismos preventivos. Antes de vacaciones o licencias pueden establecerse reemplazos, redistribuir funciones, activar respuestas automáticas y sobre todo llegar a identificar a la persona que atenderá asuntos durante la ausencia del trabajador.

La desconexión durante estos periodos permite llegar a firmar que el derecho estudiado posee una dimensión más profunda que la simple abstención de utilizar dispositivos electrónicos, su finalidad es garantizar que determinados espacios temporales permanezcan fuera de la subordinación laboral.

2.2. Incidencia del derecho a la desconexión digital en la protección del derecho al descanso

2.2.1. Extensión de la jornada laboral mediante medios tecnológicos

La utilización de herramientas digitales puede generar una prolongación de la jornada laboral que no siempre resulta fácilmente visible. En el trabajo presencial, la permanencia física del trabajador dentro del establecimiento después de su horario habitual constituye un indicio de extensión de la jornada. En el teletrabajo, en cambio, las actividades pueden prolongarse desde el domicilio mediante plataformas digitales, sin que exista una separación física evidente entre el espacio laboral y el personal.

Esta extensión puede producirse de manera continua, por ejemplo, cuando el trabajador permanece conectado varias horas adicionales, pero también de manera fragmentada mediante pequeños actos, constar correos, responder mensajes, corregir documentos, ingresar datos a una plataforma o participar de llamadas breves.

Aunque cada intervención, considerada individualmente, puede parecer insignificante, su acumulación diaria puede representar una ampliación real de la jornada laboral. Esto demuestra que la valoración del tiempo de trabajo digital debe atender a las condiciones reales en las que se desarrolla la prestación de servicios y no únicamente a la jornada registrada formalmente.

Por ello, el artículo 61 del Código del Trabajo establece que se considera tiempo de trabajo efectivo aquel durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus órdenes. En consecuencia, si después de finalizar su horario laboral una persona recibe una instrucción y dedica tiempo adicional a ejecutarla, el hecho de realizarla mediante herramientas digitales desde su domicilio no elimina su naturaleza laboral (Codigo Del Trabajo, 2005).

La problemática aumenta cuando la extensión deja de ser excepcional y se convierte en una práctica cotidiana. En este contexto, la tecnología puede utilizarse para ampliar silenciosamente el tiempo de trabajo sin modificar formalmente el horario.

Zhunin Méndez y Pasato Montaño (2024) consideran que la desconexión digital constituye una herramienta preventiva frente a los riesgos provocados por la incorporación indiscriminada de herramientas tecnológicas en el ámbito laboral. Esta función preventiva resulta especialmente relevante porque la finalidad de este derecho no consiste únicamente en garantizar que el trabajo adicional sea remunerado, sino también en evitar que la prestación de servicios se extienda de manera permanente más allá de la jornada establecida.

En tal sentido, la remuneración por horas adicionales y el derecho a la desconexión digital protegen intereses relacionados, pero distintos. Los recargos económicos compensan el trabajo desarrollado fuera de la jornada ordinaria cuando corresponde legalmente, mientras que la desconexión busca garantizar un período durante el cual el trabajador no se encuentre obligado a prestar servicios ni a atender requerimientos laborales.

2.2.2. Interrupción del descanso diario y semanal por requerimientos laborales: horas suplementarias y extraordinarias

El derecho al descanso no impide de manera absoluta que, bajo las condiciones establecidas por la ley, la jornada puede llegarse a prolongar excepcionalmente. El Código del Trabajo regula expresamente las horas suplementarias de extraordinarias, determinando los límites y recargos correspondientes a cada una.

De acuerdo con el artículo 55 del Código del Trabajo, mediante convenio escrito entre las partes y con autorización de la autoridad laboral competente, la jornada puede exceder sus límites ordinarios, respetando determinadas condiciones. Las horas suplementarias no pueden exceder de cuatro en un día ni de doce en una semana (Codigo Del Trabajo, 2005).

Cuando las horas adicionales se llegan realizan después de la jornada ordinaria y hasta las 24H00, corresponde a un recargo el 50% sobre el valor de la hora ordinaria. Por otro lado, cuando las horas adicionales se realizan entre las 24H00 y las 06H00 corresponde a un recargo del 100% tomando como base la remuneración correspondiente a la hora del trabajo diurno.

De igual manera, el artículo 55 del Código del Trabajo, establece que el trabajo realizado durante los días sábados, domingos o días de descanso obligatorio, debe ser remunerado como recargo del 100%, teniendo en cuenta las reglas que regulan los descansos semanales y los horarios legalmente organizados o establecidos.

Por consiguiente, se plasmará de la siguiente manera:

- Hora ordinaria = remuneración mensual / 240
- Hora suplementaria = valor de la hora ordinaria x 1,50
- Hora extraordinaria = valor de la hora ordinaria x 2

Para poder ilustrar el cálculo, puede considerarse a una persona que perciba una remuneración mensual USD 600 y se encuentre sujeta a una jornada ordinaria.

- Primero se obtiene el valor de la hora: USD 600 / 240 = USD 2,50
- Se realiza una hora suplementaria: USD 2,50 x 1,50 = USD 3,75
- En consecuencia, cuatro horas suplementarias representarían: USD 3,75 x 4 = USD 15,00 adicionales
- Si se trata de una hora extraordinaria: USD 2,50 x 2 = USD 5,00
- Por lo tanto, cuatro horas extraordinarias representarían USD 5,00 x 4 = USD 20,00 adicionales

Se debe aclarar que el porcentaje corresponde a un recargo, no a la remuneración total. Así afirmar que una hora suplementaria tiene un recargo del 50% significa que se paga el valor

ordinario de la hora más otro 50%, es decir el 150%. Del mismo modo, el recargo del 100% implica pagar el doble del valor ordinario.

También debe diferenciarse esta figura de la jornada nocturna ordinaria. Conforme al artículo 49 del Código del Trabajo, la jornada nocturna comprendida entre las 19H00 y las 06H00 puede tener la misma duración de la diurna, pero se remunera con un incremento del 25%. Por consiguiente, la jornada nocturna ordinaria y ordinaria no constituyen la misma figura jurídica (Codigo Del Trabajo, 2005).

En relación con el descanso semanal, los artículos 50 y 51 determinan que la jornada obligatoria no puede superar cinco días por semana y que el descanso debe comprender al menos cuarenta y ocho horas consecutivas. Cuando por la naturaleza de la actividad no puede interrumpirse el trabajo sábado y domingo, pueden establecer otro periodo equivalente de descanso durante la semana mediante acuerdo entre las partes.

El artículo 52 establece, además las circunstancias en las que se puede autorizarse trabajo durante sábados y domingos, esto comprende la necesidad de evitar un daño grave frente a un accidente inminente, caso fortuito o fuerza mayor que exija atención impostergable y las actividades que, por su naturaleza, razones técnicas o afectación del interés público no puedan interrumpirse (Codigo Del Trabajo, 2005).

En el primer supuesto, el trabajo debe limitarse al tiempo estrictamente necesario para afrontar el daño a peligro, y el empleador debe comunicar las circunstancias a la autoridad laboral dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Esta disposición resulta especialmente importante para interpretar el artículo 12 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, pues precisamente esta norma permite realizar comunicaciones durante el periodo de desconexión cuando se verifique alguna de las circunstancias contempladas en el artículo 52 del Código del Trabajo.

Por ello, la excepción debe ser interpretada de manera restrictiva una verdadera situación de fuerza mayor, peligro grave o necesidad técnica impostergable no puede equiparse a una tarea administrativa ordinaria, una deficiente planificación empresarial o la costumbre de solicitar trabajos después de la jornada.

Tampoco debe entenderse que el pago del recargo autoriza al empleador a interrumpir sistemáticamente el descanso, la existencia de horas suplementarias y extraordinarias reconocen que, excepcionalmente, pueden existir necesidades de trabajo fuera del horario ordinario, pero la propia ley establece límites precisamente para impedir que estas horas se conviertan en la forma habitual de organización laboral.

En los entornos de teletrabajo deben añadirse límites establecidos por el artículo 12 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, al menos doce horas continuas de desconexión dentro de cada periodo de veinticuatro horas. Por ende, la planificación empresarial debe armonizar las horas adicionales legalmente realizadas con el respeto del periodo mínimo de desconexión y de los descansos establecidos por el Código del Trabajo (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

2.2.3. Valoración de la incidencia de la desconexión digital en la protección del descanso

A partir del análisis efectuado puede llegar a establecer que la desconexión posee una incidencia directa e igual de significativa en la protección del derecho al descanso debido a que impide que las herramientas tecnológicas eliminen en la práctica los límites temporales establecidos para la legislación laboral.

Mientras las normas sobre la jornada, determinan cuanto tiempo puede exigirse ordinariamente la prestación de servicios, la desconexión incorpora un límite especifico frente a una realidad propia del trabajo digital, la posibilidad de mantener contacto con el trabajador incluso después de que formalmente haya concluido su horario.

Su incidencia es directa porque garantiza un periodo temporal durante el cual la persona debe quedar libre de requerimientos ordinarios, de esta manera, el descanso no significa únicamente abandonar físicamente las instalaciones empresariales, sino más bien liberarse de la obligación de responder comunicaciones digitales, que están fuera de su horario laboral.

Además, la existencia de la norma por sí sola no garantiza una protección completa, una empresa puede elaborar formalmente una política de desconexión y al mismo tiempo, mantener practicas mediante las cuales los trabajadores que responden durante la noche son considerados más comprometidos o disponibles. En estas circunstancias existiría cumplimiento documental, pero no necesariamente cumplimiento material.

La eficacia real requiere, por lo tanto, que concurran al menos tres elementos: una jornada claramente delimitada, ausencia ordinaria de requerimientos durante el periodo protegido y una cultura organizacional que no perjudique a quien ejerce su derecho a desconectarse.

Desde esta perspectiva, la principal incidencia de la desconexión consiste en trasformar el descanso de una garantía meramente formal, en una garantía efectiva, evitando que la facilidad tecnológica para continuar trabajando produzca una extensión silenciosa y permanente de la jornada.

2.3. Incidencia del derecho a la desconexión digital en la protección del derecho a la intimidad

2.3.1. Protección de la intimidad personal y familiar del teletrabajador

El derecho a la intimidad personal y familiar, es un derecho fundamental reconocido por la Constitución del 2008, este derecho protege la vida individual y familiar del trabajador, por ello, en el ámbito laboral este derecho adquiere una gran importancia, respecto a la prestación de servicio.

En este sentido, la prestación de servicio se desarrolla en el domicilio del trabajador a través de plataformas digitales, generando una comunicación entre el empleador y trabajador, de igual forma, realizando las actividades y requerimientos relacionados con el trabajo (Zhinin-Mendez, 2024).

El artículo 18 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-102, referente a la violencia y el acoso en el ámbito laboral, establece lo siguiente:

> La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y practicas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concedidas como violencia que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, políticos, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias (...) La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la

> intimidad personal y familiar (...). (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-102, 2025, pág. 10)

En otras palabras, este artículo reconoce que no solo se limita en evitar agresiones físicas o psicológicas, sino de igual forma, menciona respecto a la vida privada y familiar del teletrabajador, dicho de otra manera, el teletrabajador tiene derecho a disponer de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones dentro de entornos familiares. Además, contestar llamadas, correos realizados por el empleador fuera de la jornada laboral puede generar una intromisión en la intimidad personal y familiar del teletrabajador.

2.3.2. Intromisión de las comunicaciones laborales en la vida personal y familiar

En la actualidad, las plataformas digitales han facilitado la comunicación entre el empleador y el trabajador mediante herramientas como el correo electrónico, las aplicaciones de mensajería y las videoconferencias, que permiten mantener un contacto inmediato para el desarrollo de las actividades laborales. Sin embargo, su utilización también ha generado dificultades para establecer límites entre el tiempo destinado al trabajo y el ámbito personal.

En este sentido, cuando las comunicaciones laborales, como llamadas, correos electrónicos y mensajes, continúan de manera frecuente fuera de la jornada establecida, pueden generar una intromisión en la vida personal y familiar del trabajador, debido a que limitan el tiempo disponible para atender sus asuntos particulares, compartir con su familia y desarrollar actividades ajenas al trabajo (Alonzo, 2022).

Asimismo, el tiempo de descanso permite que el trabajador comparta con su familia, realice actividades personales y se desvincule de sus responsabilidades laborales una vez finalizada la jornada. Esta protección también debe garantizarse cuando el trabajador hace uso de permisos o licencias por motivos de salud, evitando que los requerimientos laborales interfieran en su recuperación y bienestar personal.

Por consiguiente, aunque las plataformas digitales fueron incorporadas para facilitar la comunicación y el desarrollo de las actividades laborales, su utilización fuera de los horarios establecidos puede generar una intromisión en la vida personal y familiar del trabajador. Esto ocurre cuando el empleador envía mensajes, realiza llamadas o solicita respuestas fuera de la

jornada laboral, dificultando la separación entre las responsabilidades profesionales y el tiempo personal, lo que puede afectar el derecho a la intimidad y a la protección de la vida familiar.

2.3.3. Supervisión digital en los entornos de teletrabajo: límites al poder de dirección y control del empleador frente a la Proporcionalidad de los mecanismos de supervisión empresarial

En los entornos de teletrabajo, la distancia física entre el trabajador y las instalaciones de la empresa no elimina las facultades de dirección y control del empleador. Por el contrario, estas pueden ejercerse mediante herramientas y plataformas digitales que permiten verificar el cumplimiento de las actividades laborales, los horarios establecidos y el desarrollo de las funciones asignadas. Sin embargo, el ejercicio de estas facultades debe respetar los derechos fundamentales del trabajador.

En este contexto, la supervisión digital permite al empleador realizar un seguimiento de las actividades laborales mediante sistemas de registro, monitoreo de aplicaciones y otras herramientas tecnológicas. Estos mecanismos facilitan la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales, siempre que su utilización se limite a las finalidades relacionadas con la prestación del servicio y respete la jornada de trabajo establecida.

Si bien el empleador está facultado para implementar mecanismos de supervisión empresarial, ello no significa que pueda ejercer un control ilimitado sobre el teletrabajador. Por el contrario, estas medidas deben respetar, entre otros derechos, la intimidad personal y la protección de la información privada. En este sentido, Parés (2021) destaca la importancia de establecer límites a la supervisión tecnológica para evitar intromisiones injustificadas en la esfera personal del trabajador.

Es necesario diferenciar el control legítimo de las actividades laborales de aquellas prácticas de vigilancia que exceden su finalidad. El primero comprende la verificación del cumplimiento de las funciones, obligaciones y horarios de trabajo; mientras que el segundo puede configurarse cuando los mecanismos de supervisión permiten acceder injustificadamente a información personal o conocer aspectos de la vida privada del trabajador que no guardan relación con sus responsabilidades laborales. Esta extralimitación puede constituir una intromisión ilegítima en su derecho a la intimidad.

De igual manera, el hecho de que el empleador proporcione dispositivos tecnológicos para el desarrollo de las actividades laborales no le confiere una facultad ilimitada para acceder a toda la información almacenada en ellos. El uso de estos recursos debe responder a las finalidades laborales para las cuales fueron proporcionados, respetando en todo momento la privacidad del trabajador y evitando el acceso injustificado a sus comunicaciones, archivos personales y demás información de carácter privado.

Para determinar los límites de estas facultades resulta necesario acudir al principio de proporcionalidad, que permite evaluar la legitimidad de los mecanismos de supervisión empresarial mediante tres criterios. El primero es la idoneidad, que exige que la medida adoptada sea adecuada para alcanzar una finalidad legítima relacionada con el control de la actividad laboral. El segundo es la necesidad, que requiere determinar si existen alternativas menos restrictivas de los derechos del trabajador que permitan alcanzar el mismo objetivo. El tercero es la proporcionalidad en sentido estricto, mediante la cual se pondera si los beneficios que obtiene el empleador justifican la afectación que la medida puede ocasionar a los derechos fundamentales del trabajador (PARÉS, 2021).

Asimismo, la aplicación de estos criterios permite establecer límites a la supervisión digital y evitar que los mecanismos de control empresarial se conviertan en instrumentos de vigilancia excesiva o de intromisión en las comunicaciones privadas del trabajador. Por ello, las medidas de supervisión deben responder a una finalidad legítima, encontrarse debidamente justificadas y mantener un equilibrio entre las facultades del empleador y los derechos fundamentales del teletrabajador.

En consecuencia, el empleador puede implementar mecanismos tecnológicos para registrar y verificar el cumplimiento de la jornada laboral, como programas informáticos de registro de conexión y desconexión, sistemas de control de horarios y, cuando exista justificación suficiente, herramientas de geolocalización. No obstante, la utilización de estos mecanismos debe sujetarse a criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, evitando que su aplicación implique una vigilancia permanente o injustificada sobre el trabajador.

Desde esta perspectiva, el derecho a la desconexión digital constituye un límite al ejercicio de las facultades de supervisión empresarial, puesto que impide que el control de la actividad laboral se extienda injustificadamente a los períodos de descanso. En consecuencia, el empleador

no puede exigir una conexión permanente ni utilizar los sistemas de monitoreo para mantener al trabajador bajo supervisión fuera de su jornada, salvo las excepciones legalmente previstas.

Por lo tanto, el principio de proporcionalidad constituye un criterio fundamental para delimitar el alcance de los mecanismos de supervisión digital en los entornos de teletrabajo. Su aplicación permite equilibrar las facultades de dirección y control del empleador con la protección de la intimidad y el derecho a la desconexión digital, evitando que el uso de las tecnologías de supervisión menoscabe los derechos fundamentales del trabajador.

2.3.4. Valoración de la incidencia de la desconexión digital en la protección de la intimidad

De acuerdo con lo desarrollado, el derecho a la intimidad y los mecanismos de supervisión digital constituyen aspectos fundamentales para proteger la vida privada de los teletrabajadores y de sus familiares en el contexto del derecho a la desconexión digital.

Por esta razón, resulta esencial establecer límites al control y la supervisión empresarial fuera de la jornada laboral, especialmente porque esta modalidad implica el desarrollo de actividades desde el domicilio u otros espacios personales, en los cuales también se desenvuelve la vida privada y familiar del trabajador.

En consecuencia, cuando no existen límites claros a la supervisión empresarial, las comunicaciones laborales, como llamadas, correos electrónicos o mensajes enviados fuera del horario de trabajo, pueden representar una intromisión en el ámbito personal del trabajador y afectar el tiempo destinado al descanso.

En este sentido, el derecho a la desconexión digital contribuye a garantizar el respeto de los períodos destinados al descanso e impide que el empleador disponga injustificadamente del tiempo personal del teletrabajador. Asimismo, permite que, una vez finalizada la jornada laboral, pueda desarrollar libremente sus actividades personales y familiares sin permanecer sujeto a requerimientos laborales.

Por otra parte, es importante reconocer que el empleador tiene la facultad de controlar el desarrollo de las actividades laborales y verificar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador. Sin embargo, esta atribución no le confiere la potestad de ejercer una vigilancia permanente ni de invadir injustificadamente su esfera privada. Por ello, los mecanismos de

supervisión deben aplicarse de manera necesaria y proporcional, respetando los derechos fundamentales del trabajador (PARÉS, 2021).

2.4. Incidencia del derecho a la desconexión digital en la protección del derecho a la salud

2.4.1. Estrés laboral, fatiga digital y agotamiento profesional

Unos de los principales problemas de no establecer la separación del lugar de trabajo con la vida personal y de mantenerse conectado a las disposiciones del empleador produce el cansancio y agotamiento del teletrabajador.

Por ello, la conexión constante a plataformas digitales, al mantenerse conectado, al atender llamadas, mensajes o correos electrónicos, genera un síndrome de Burnout (SB) derivado del estrés laboral y hiperconectividad.

Cuando hablamos del síndrome de burnout, es generado por el estrés laboral, se caracteriza por el cansancio emocional. Por ello, el autor Farber (2020) describe al síndrome de burnout como la competencia laboral que exige mejorar los resultados de las actividades laborales.

Además, el síndrome de burnout es provocado más por la modalidad de teletrabajo lo cual no permite desarrollar las actividades con un buen rendimiento, por ello, en la modalidad de teletrabajo exige realizar las actividades conectadas a un dispositivo electrónico, esto genera que el teletrabajador genere un cansancio emocional y agotamiento. Por esta razón, “El agotamiento emocional que produce al sentirse desgastado permite que el estrés se empodere del individuo y afecte al trabajo y por ende en su rendimiento laboral” (Masaquiza, 2021).

Entonces, este síndrome provoca el agotamiento emocional, físico y mental, debido al no establecer los límites de supervisión y control por parte del empleador. Por ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo caracteriza como un fenómeno laboral, dentro del teletrabajo, se genere debido a las exigencias fuera de la jornada laboral dificultando las horas de descanso del trabajador (Martinez Perez, 2010).

De igual forma la fatiga digital producida por el uso prolongado de computadoras, teléfonos y otras herramientas tecnológicas. Cuando estas situaciones se mantienen durante periodos prolongados, pueden afectar el descanso y disminuir la capacidad del trabajador para recuperarse física y mentalmente de las exigencias propias de su actividad (Zhinin-Mendez, 2024).

El problema no se encuentra únicamente en la cantidad de horas frente a una pantalla, sino también en la dificultad para desconectarse mentalmente del trabajo, por ello, un trabajador puede haber terminado formalmente su jornada y a pesar de ello continuar pendiente de las comunicaciones laborales o preocupado por las tareas que deberá realizar posteriormente.

Esta situación dificulta que el descanso cumpla realmente su función de recuperación y puede contribuir al agotamiento profesional. Por ello, la desconexión digital permite interrumpir esa continuidad.

2.4.2. Riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad

La hiperconectividad constituye un riesgo en el ámbito laboral cuando el uso de medios tecnológicos para desarrollar las actividades profesionales genera una conexión constante entre el trabajador y el empleador. Aunque estas herramientas facilitan la comunicación y el cumplimiento de las tareas, su utilización permanente puede dificultar la separación entre el tiempo de trabajo y los períodos destinados al descanso.

Esta problemática puede manifestarse mediante mensajes, llamadas y reuniones virtuales que se realizan fuera de la jornada laboral. En este contexto, los riesgos psicosociales adquieren especial relevancia, debido a que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Al respecto, el Ministerio del Trabajo (2022) relaciona estos riesgos con deficiencias en la organización y gestión del trabajo, las cuales pueden generar consecuencias psicológicas, físicas y sociales.

Además, la comunicación constante con el empleador puede generar en el trabajador la percepción de que debe permanecer disponible en todo momento, incluso después de finalizar su jornada laboral. Esta situación puede limitar el tiempo destinado al descanso y a la vida personal y familiar, generando condiciones que afectan su bienestar y salud.

En este sentido, el derecho a la desconexión digital constituye una garantía frente a los riesgos derivados de la hiperconectividad, pues permite establecer límites a las comunicaciones laborales fuera de la jornada y proteger los períodos destinados al descanso. De esta manera, se busca evitar que la utilización de herramientas tecnológicas se convierta en una exigencia de disponibilidad permanente dentro de las relaciones laborales.

2.4.3. Prevención de los riegos asociados a la disponibilidad laboral permanente

La prevención de los riesgos asociados a la disponibilidad laboral permanente requiere adoptar medidas oportunas para proteger la salud y el bienestar de los teletrabajadores. Por ello, es importante actuar de manera anticipada, evitando que la conexión constante y las exigencias laborales fuera del horario establecido generen afectaciones en su salud física y psicológica.

En este sentido, resulta necesario organizar adecuadamente el desarrollo de las actividades mediante plataformas digitales, estableciendo horarios y mecanismos de comunicación que permitan diferenciar el tiempo destinado al trabajo de los períodos de descanso. Para ello, debe respetarse la jornada laboral conforme a las disposiciones del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, que contempla directrices para regular las condiciones en las que se desarrolla el teletrabajo.

Asimismo, el teletrabajador debe tener la posibilidad de finalizar su jornada sin permanecer obligado a atender correos electrónicos, mensajes o llamadas relacionadas con sus actividades laborales. Esta garantía permite proteger su tiempo de descanso y evitar que las herramientas tecnológicas se conviertan en un medio para mantener una disponibilidad permanente frente a los requerimientos del empleador.

La prevención de estos riesgos también exige mejorar la distribución de las actividades y fortalecer la organización del trabajo dentro de las empresas. Para ello, el empleador debe planificar las tareas de acuerdo con la jornada establecida, evitar la asignación de requerimientos fuera de dicho horario y establecer mecanismos que permitan atender las necesidades laborales sin afectar los períodos de desconexión del trabajador.

Desde esta perspectiva, el derecho a la desconexión digital constituye una herramienta preventiva que contribuye a limitar las exigencias de disponibilidad permanente y a evitar que las facultades de dirección del empleador se ejerzan de manera abusiva. Su aplicación permite establecer límites al poder de subordinación laboral y garantizar que los teletrabajadores puedan disponer libremente de su tiempo una vez finalizada la jornada.

2.4.4. Obligaciones del empleador en la protección de la salud del teletrabajador

La protección de la salud del teletrabajador debe ser encargada por el empleador, debido a que el hecho que el teletrabajador realice sus actividades laborales desde un lugar distinto a la

empresa o los realice desde su domicilio o desde otro lugar distinto no impide que el empleador evite sus obligaciones para proteger la salud de cada teletrabajador.

Por ello, en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, establece que el empleador debe adoptar medidas que garanticen la seguridad y salud de los espacios establecidos para que el teletrabajador realice sus actividades, y así evite todo tipo de riesgos laborales (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

Además, el empleador deberá facilitar herramientas tecnológicas para el desarrollo de actividades, el empleador deberá organizar y controlar de mejor manera las actividades laborales y evitar mantener conectado al trabajador de manera permanente ante un dispositivo electrónico.

Por esta razón, es necesario establecer desde un inicio los horarios de jornada, organizar las actividades y evitar que el empleador mande requerimientos fuera de la jornada. Por lo tanto, no basta con que el empleador conozca el derecho a la desconexión sino debe crear condiciones necesarias para evitar cualquier riesgo a la salud del teletrabajador.

De esta manera, el Ministerio del Trabajo protege la salud física como psicológica de los teletrabajadores ante estas situaciones, por ello, evita que se generen riesgos derivadas por alguna condición laboral, y de igual forma, evita que se genere la disponibilidad permanente.

2.4.5. Valoración de la incidencia de la desconexión digital en la protección de la salud

Entonces una vez analizado los efectos que genera la hiperconectividad, de igual manera los riesgos psicosociales y las obligaciones que el empleador debe cumplir, se puede entender que el derecho a la desconexión es muy importante para poder proteger la salud de todo trabajador ante esta modalidad de relación laboral.

Por ello es necesario establecer el tiempo de jornada que debe cumplir el teletrabajador para el desarrollo de actividades, y de esa forma el teletrabajador pueda cumplir con la jornada y una vez finalizada pueda descansar ante cualquier exigencia.

Además, cuando no existe un límite o un acuerdo desde un inicio, esta modalidad de realizar las actividades en un lugar distinto puede generar que el empleador piense que el teletrabajador puede estar disponible permanentemente. Por ello, como se mencionó anteriormente la

desconexión es una medida que proteger al teletrabajador ante una situación que pueda darse en el en trascurso de la relación laboral.

Por esta razón, tener claro una jornada laboral ayuda que el teletrabajador pueda descansar ante cualquier requerimiento, pueda recuperar energías y de igual forma ayuda a que realice actividades personales, con ello evita que genere cualquier riesgo a la salud del teletrabajador.

Capítulo III: Lineamientos jurídicos orientados a fortalecer la eficacia del derecho a la desconexión digital y a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ecuador.

El presente capítulo tiene como objetivo establecer lineamientos jurídicos orientados a fortalecer la eficacia del derecho a la desconexión digital y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el Ecuador. Para ello, se analizará la normativa vigente y las dificultades que pueden presentarse durante su aplicación en los entornos de teletrabajo y empresariales, principalmente cuando las exigencias laborales se extienden más allá de la jornada establecida.

A partir de este análisis, se examinarán alternativas dirigidas a mejorar la prevención, identificación, acreditación y valoración de las posibles vulneraciones de este derecho, así como el fortalecimiento de los mecanismos jurídicos de protección laboral. Para ello, se considerarán las circunstancias particulares de cada caso y las disposiciones legales aplicables, con especial atención a las conductas que puedan afectar el descanso, la intimidad y la salud de los trabajadores.

De igual manera, se abordarán medidas orientadas a fortalecer las actuaciones de los empleadores dentro de los entornos empresariales, mediante la adopción de políticas internas, mecanismos de prevención y procedimientos que permitan identificar y atender posibles situaciones de vulneración de la desconexión digital. Estas medidas buscan promover el respeto de los períodos de descanso, evitar exigencias injustificadas de disponibilidad permanente y prevenir conductas relacionadas con la violencia y el acoso laboral.

En consecuencia, los lineamientos jurídicos propuestos pretenden contribuir a una aplicación efectiva del derecho a la desconexión digital, fortaleciendo las garantías de protección de los trabajadores y promoviendo un equilibrio entre las obligaciones laborales y el respeto de sus derechos fundamentales**.**

3.1. Fundamentación y justificación de la propuesta de lineamientos jurídicos

3.1.1 Justificación de la propuesta de los lineamientos jurídicos

La propuesta de lineamientos jurídicos se justifica en la necesidad de llegar a fortalecer la protección de derecho a la desconexión digital en los entornos de teletrabajo en el Ecuador. Aunque existe una regulación específica sobre esta materia, resulta pertinente inspeccionar su aplicación y las alternativas jurídicas disponibles frente a posibles vulneraciones que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores

En Ecuador, el derecho a la desconexión digital se encuentra relacionado con la protección constitucional del trabajo digno, la salud, la intimidad personal y familiar y el descanso. De la misma manera, el acuerdo ministerial número MDT-2022-237 establece diversas disposiciones específicas para el teletrabajo y el ejercicio de este derecho, pero el reconocimiento normativo no descarta por sí toda la posibilidad de que se llegue a causar exigencias laborales fuera de la jornada, comunicaciones injustificadas durante los periodos de descanso, prácticas que dificulten la separación entre el tiempo laboral y la vida personal.

En este contexto, la justificación de los lineamientos propuestos se basa en evaluar si los instrumentos jurídicos existentes proporcionan una respuesta apropiada frente a diversos incumplimientos graves, y particularmente, si resulta conveniente establecer una vía específica de terminación contractual e iniciativa del trabajador cuando la conducta imputable al empleador afecte sustantivamente el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

3.1.2. Alcance de la propuesta de lineamientos jurídicos

El alcance de la propuesta comprende el análisis de las relaciones laborales en las que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación puede prolongar las exigencias laborales más allá de la jornada establecida o afectar el disfrute efectivo de los períodos de descanso. En este contexto, la desconexión digital garantiza que el trabajador pueda disponer de su tiempo de descanso sin tener la obligación de atender requerimientos laborales, dentro de las condiciones y excepciones previstas en la normativa aplicable (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

La propuesta se orienta a examinar las obligaciones existentes y las posibilidades de fortalecer su aplicación práctica, especialmente ante situaciones en las que las comunicaciones,

órdenes o requerimientos del empleador puedan limitar significativamente el ejercicio de este derecho. Asimismo, comprende el análisis de los mecanismos jurídicos que permitan atender tales situaciones y proteger los derechos fundamentales involucrados.

Dentro de este alcance, resulta pertinente estudiar el visto bueno a favor del trabajador como una posible alternativa de protección frente a incumplimientos graves. Este análisis pretende diferenciar las causales actualmente previstas en el Código del Trabajo y las posibles limitaciones de su aplicación ante determinadas vulneraciones del derecho a la desconexión digital, sin equiparar automáticamente estas conductas con la violencia o el acoso laboral (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

En este contexto, los lineamientos se concentran en examinar la regulación vigente, identificar las dificultades que pueden presentarse en su aplicación y valorar alternativas jurídicas que contribuyan a tutelar los derechos de los trabajadores en los entornos de teletrabajo.

3.1.3. Necesidad de fortalecer el derecho a la desconexión digital

La necesidad de fortalecer el derecho a la desconexión digital se relaciona con los riesgos que puede generar el uso constante de las tecnologías de la información y comunicación cuando las exigencias laborales se extienden más allá de la jornada establecida. Si bien estas herramientas facilitan la coordinación y el desarrollo de las actividades profesionales, su utilización debe respetar los límites legales del tiempo de trabajo y garantizar que las personas trabajadoras dispongan de períodos efectivos de descanso.

En el Ecuador, el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 contempla, para los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, un período mínimo de doce horas continuas de desconexión dentro de cada período de veinticuatro horas. Asimismo, establece disposiciones relacionadas con el descanso efectivo y las políticas internas de desconexión digital, las cuales deben contemplar medidas de capacitación, directrices para los supervisores y procedimientos para atender las quejas relacionadas con el incumplimiento de este derecho (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

No obstante, la existencia de estas disposiciones no excluye la posibilidad de que se produzcan incumplimientos en la práctica. Por esta razón, resulta necesario examinar si las medidas preventivas y los mecanismos jurídicos disponibles permiten responder adecuadamente frente a las

conductas que puedan afectar el ejercicio de la desconexión digital. Esta valoración debe considerar las circunstancias de cada situación, la naturaleza de las comunicaciones, su justificación y las consecuencias que puedan producir sobre el trabajador, evitando considerar que todo mensaje enviado fuera de la jornada constituye, por sí mismo, una infracción grave.

El fortalecimiento de este derecho también encuentra fundamento en los principios constitucionales de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, así como en la obligación de garantizar condiciones de trabajo que respeten la salud, la integridad y la dignidad de las personas. Desde esta perspectiva, el respeto de los períodos de desconexión no constituye únicamente una cuestión de organización empresarial, sino una condición necesaria para preservar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar del trabajador (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

En consecuencia, resulta pertinente fortalecer las medidas de prevención, capacitación y supervisión dentro de los entornos empresariales, así como mejorar los mecanismos para identificar y acreditar posibles vulneraciones. De igual manera, el análisis del visto bueno permite examinar el alcance de las causas previstas en la legislación laboral y determinar en qué circunstancias podría resultar aplicable este mecanismo. Con ello, se busca contribuir a la protección efectiva del descanso, la intimidad personal y familiar y la salud de quienes realizan sus actividades mediante el teletrabajo.

3.2. Análisis comparado de la regulación del derecho a la desconexión digital

3.2.1. Derecho a la desconexión digital en Francia

Francia es uno de los países que instauró expresamente el derecho a la desconexión digital en su legislación laboral mediante la Ley N° 2016-1088, de 8 de agosto del 2016. En consecuencia, esta reforma introdujo diferentes disposiciones destinadas a regular el uso de herramientas digitales en el ámbito laboral y a proteger los periodos de descanso y la vida personal y familiar de los trabajadores.

En la actualidad el artículo L. 2242-17, numeral 7, del código de trabajo francés menciona que la negociación sobre igualdad profesional y la calidad de vida y situaciones del trabajo debe abordar las modalidades que permitan ejercer plenamente el derecho a la desconexión, así como la implementación de diferentes mecanismos empresariales para regular el uso de herramientas digitales, por lo que, estas medidas tienen como finalidad respetar los periodos de descanso y

vacaciones y protege la vida personal y familiar de los trabajadores (République française. Code du travail: Article L. 2242-17. Légifrance).

Uno de los aspectos fundamentales de este país es la importancia que concede la negociación colectiva. Mediante ella, las partes pueden llegar a establecer las circunstancias que permiten ejercer el derecho a la desconexión de acuerdo con las diferentes particularidades de la actividad laboral y la organización de cada empresa. De esta manera, se procura que las medidas adoptadas respondan a las necesidades concretas de los trabajadores, sin desconocer las particularidades del entorno profesional.

Cuando no se alcanza un acuerdo, la normativa contempla que el empleador debe elaborar una carta o política interna, previa consulta al comité social y económico cuando corresponda o cuando sea necesario. Este instrumento debe establecer las modalidades para ejercer el derecho a la desconexión y prever acciones de formación y sensibilización dirigidas a los trabajadores y al personal directivo sobre el uso adecuado de las herramientas digitales. En consecuencia, la regulación francesa no se limita el reconocimiento formal de derecho sino más bien considera medidas organizativas para fortalecer y favorecer su aplicación dentro de las empresas (République française. Code du travail: Article L. 2242-17. Légifrance),

Además, se debe precisar que el modelo francés no establece, en el artículo citado un período general de desconexión de doce horas continuas aplicables a todos los trabajadores, sino más bien su enfoque se centra especialmente en la negociación colectiva, la realización de políticas internas y la formación sobre el uso de las tecnologías digitales. Es por ello, su principal característica consiste en promover que las empresas definan diferentes medidas específicas para poder evitar que las exigencias laborales interfieran injustamente en el tiempo de descanso.

En consecuencia, la experiencia francesa permite indagar la importancia de que las disposiciones sobre desconexión digital se traduzcan en medidas organizativas especificas dentro de las empresas. En Ecuador, el acuerdo ministerial MDT-2022-237 ya establece la obligación de contar con una política de desconexión que incluya capacitación, directrices para supervisores reglas sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación y un procedimiento interno para gestionar quejas por incumplimiento (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

Por ello, el aporte del modelo francés no consiste en incorporar por primera vez estas obligaciones sino más bien en destacar la necesidad de que se elaboren de manera adecuada, respondan a las características de cada entorno laboral y se empleen positivamente. Entonces, desde esta perspectiva resulta importante y pertinente examinar con fortalecer el cumplimiento y el control de las políticas empresariales en Ecuador evitando así que su existencia sea únicamente formal.

3.2.2. Derecho a la desconexión digital en España

En España, el derecho a la desconexión digital se encuentra establecido expresamente en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales. Aquella disposición reconoce a los trabajadores de los empleados públicos el derecho a desconectarse digitalmente fuera del tiempo del trabajo legalmente o convencionalmente determinado, con la única finalidad de garantizar el respeto a sus periodos de descanso, permisos, vacaciones y de su intimidad personal y familiar (Jefatura del Estado, 2018).

La regularización española define que las modalidades para ejercer este derecho deben atender a la naturaleza y el objeto de la relación laboral, y que pueden establecerse mediante la negociación colectiva o, en su defecto, mediante acuerdos entre la empresa y la presentación de los trabajadores. De la misma manera, dispone que el empleador debe realizar una política interna dirigida a los trabajadores, incluidos quienes ocupan puestos directivos, en la que se establecen las modalidades de ejercicio de la desconexión digital y las acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, con el propósito de prevenir la fatiga informática (Jefatura del Estado, 2018).

Esta regulación obtiene especial importancia en los entornos laborales en los que las comunicaciones digitales pueden alargarse más allá de la jornada. La posibilidad de recibir mensajes, correos electrónicos u órdenes a través de dispositivos tecnológicos pueden crear la percepción de que el trabajador debe permanecer disponible de manera constante. Frente a esta situación, la legislación española busca instituir límites que permitan diferenciar el tiempo destinado al trabajo del que corresponde al descanso y a la vida personal.

Por otro lado, la ley 10/2021, de 9 de julio, del trabajo a distancia establece esta protección en relación con el trabajo a distancias esencialmente el teletrabajo. Su artículo 18 reconoce el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral y además señala que el deber empresarial

de garantizarlo implica limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como respetar la duración máxima de la jornada y los demás límites establecidos por la normativa aplicable.

La misma disposición exige que la empresa, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, elabore una política interna que establezca las modalidades para ejercer la desconexión digital e incluya acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas. Además, permite que la negociación colectiva establezca medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho y una organización de la jornada compatible con el descanso (Jefatura del Estado, 2018).

Por consiguiente, el modelo español combina el reconocimiento expreso del derecho con obligaciones empresariales relacionadas con la producción de políticas internas, la formación y la limitación de las comunicaciones laborales durante los períodos de descanso. Su regulación también resalta que la desconexión digital no debe entenderse de manera aislada, sino vinculada con el respeto de la jornada laboral, la intimidad personal y familiar y la prevención de los riesgos derivados del uso continuado de las tecnologías.

La legislación española ofrece diferentes mecanismos relevantes para examinar la aplicación práctica del derecho a la desconexión digital en Ecuador, especialmente en lo relacionado con las políticas internas, la formación y la organización del trabajo. No obstante, el ordenamiento ecuatoriano ya contempla garantías semejantes en los artículos 12,13 y 14 del acuerdo ministerial MDT-2022-237 que reconoce el derecho a la desconexión, protegen el disfrute efectivo del descanso y establecen contenido mínimo de la política empresarial de desconexión.

Además, la comparación permite identificar como cuestión central no únicamente la existencia de disposiciones normativas sino más bien su cumplimiento efectivo y la respuesta jurídica frente a las vulneraciones que puedan presentarse. En este contexto, la experiencia española contribuye a destacar la importancia de que las políticas empresariales sean claras conocidas por los trabajadores y acompañadas de medidas de formación y de mecanismos que permitan tomar en cuenta los incumplimientos.

3.2.3. Derecho a la desconexión digital en Chile

En Chile, la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo fue agregado mediante la ley n.° 21.220, publicada el 26 de marzo del 2020, que cambió el Código de Trabajo para instaurar diferentes disposiciones específicas sobre estas modalidades laborales. Entre los aspectos importantes y regulados se encuentra el derecho a la desconexión cuya finalidad es garantizar que determinados trabajadores puedan llegar a disponer de un período de descanso sin la necesidad de responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos laborales.

La regulación se encuentra en el artículo 152 quáter J del Código del trabajo chileno, por lo que, esta disposición establece que en el caso de los trabajadores a distancia que desarrollan libremente su horario y de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada el empleador debe respetar el derecho a la desconexión y garantizar un periodo mínimo de doce horas continuas dentro de cada período de veinticuatro horas, durante el cual, los trabajadores no están obligados a responder comunicaciones órdenes u otras obligaciones. De la misma manera, impide al empleador establecer diferentes comunicaciones o formular órdenes u otros requerimientos durante los días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores intuidos en esta regulación (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020).

Una característica fundamental e importante de este modelo es que el período mínimo de desconexión se encuentra explícitamente cuantificado. De tal forma, la norma determina una referencia temporal concreta para garantizar que los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación dispongan de un período continuo de descanso. También la regulación no se limita a establecer una obligación general sino más bien determina las situaciones en las que el empleador debe abstenerse de efectuar comunicaciones o formular requerimientos laborales.

La legislación chilena también instaura, en el artículo 152 del Código de trabajo que el contrato de trabajo a distancia o teletrabajo debe contener o debe establecer entre sus disposiciones el tiempo de desconexión, por lo que, esta previsión contribuye a que las condiciones relacionadas con el ejercicio del derecho formen parte de los términos que regulan la relación laboral (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020).

Sin embargo, es necesario precisar que la regla específica de las doce horas continuas no se aplica de manera idéntica a todas las personas que trabajan a distancia o en modalidad de teletrabajo. Según el artículo 152 Quater determina su aplicación a los trabajadores a distancia que

distribuyen libremente su horario y a los teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada. Por ello, al analizar esta experiencia debe considerarse el ámbito de aplicación de la norma y evitar generalizar su alcance.

La experiencia chilena resulta especialmente interesante y relevante porque permite comparar la forma en la que se establece y delimita temporalmente el período de desconexión. Por otro lado, en Ecuador el artículo 12 del acuerdo ministerial MDT-2022-237 también reconoce a los teletrabajadores del derecho a la desconexión y establece un mínimo de doce horas continuas dentro de cada período de veinticuatro horas.

Además, de contemplar excepciones vinculadas con las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código de Trabajo, por ello, la diferencia no debe plantearse como si Ecuador careciera de un periodo mínimo de desconexión, sino más bien desde el examen del alcance de la regulación, sus excepciones y las garantías para hacerla efectiva. El análisis chileno permite destacar la importancia de identificar con claridad a los trabajadores protegidos, precisar las condiciones del periodo de desconexión y evitar que las comunicaciones laborales interfieran injustamente en el descanso. Estos elementos pueden contribuir a evaluar la aplicación de la normativa ecuatoriana y las alternativas jurídicas necesarias frente a incumplimiento que afecte de manera grave los derechos fundamentales del trabajador.

3.2.4. Síntesis del análisis comparado

El análisis de las legislaciones de Francia, España y Chile permite identificar diferentes mecanismos jurídicos dirigidos a proteger el derecho a la desconexión digital. En Francia destaca la importancia de la negociación colectiva, las políticas internas y la formación sobre el uso de herramientas digitales. En España sobresale el reconocimiento expreso del derecho y la obligación empresarial de adoptar medidas para garantizarlo; mientras que Chile establece un periodo mínimo de doce horas continuas de desconexión para determinadas categorías de trabajadores a distancia y teletrabajadores, además de exigir que el tiempo de desconexión conste en el contrato.

La comparación demuestra que la protección de este derecho requiere tanto un reconocimiento normativo como medidas que faciliten su ejercicio en la práctica. Sin embargo, las diferencias entre los ordenamientos deben considerarse de acuerdo con el ámbito de aplicación y las características de cada regulación, sin asumir que una disposición extranjera pueda trasladarse automáticamente a Ecuador.

En el ordenamiento ecuatoriano el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 ya contempla el periodo mínimo de desconexión, la garantía de descanso efectivo y la obligación de establecer una política empresarial que incluya capacitación, directrices para supervisores y un procedimiento interno para tramitar quejas. En consecuencia, el desafío jurídico consiste en examinar la aplicación efectiva de estas disposiciones las dificultades que pueden surgir ante su incumplimiento y la suficiencia de los mecanismos disponibles para proteger los derechos de los trabajadores.

A partir de este análisis, resulta pertinente fortalecer las medidas de prevención, supervisión y atención de quejas dentro de los entornos empresariales. De igual manera, es necesario valorar las alternativas jurídicas disponibles frente a los incumplimientos que, por su gravedad y circunstancias, puedan afectar sustancialmente los derechos fundamentales del trabajador. Entre estas alternativas se encuentra el análisis de la aplicación de las causales de visto bueno previstas en la legislación laboral y, de ser necesario, la evaluación de posibles mejoras normativas.

De esta manera, el derecho comparado aporta criterios para formular lineamientos jurídicos acordes con la realidad ecuatoriana, orientados a fortalecer la aplicación de las disposiciones existentes y garantizar la protección del descanso, la intimidad personal y familiar, la salud y la dignidad de los trabajadores.

3.3. Fortalecimiento de la eficacia de los mecanismos jurídicos de protección frente al incumplimiento del derecho a la desconexión digital

El fortalecimiento de los mecanismos jurídicos de protección frente al incumplimiento del derecho a la desconexión digital requiere examinar la aplicación de las disposiciones laborales vigentes y las medidas necesarias para mejorar su eficacia. En Ecuador, el ordenamiento jurídico contempla normas orientadas a garantizar el descanso de los trabajadores y mecanismos para prevenir y atender situaciones de violencia y acoso laboral. Sin embargo, su reconocimiento normativo debe complementarse con el conocimiento de los derechos por parte de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones correspondientes por parte de los empleadores.

En los entornos de teletrabajo, las comunicaciones mediante llamadas, mensajes y correos electrónicos pueden extender las exigencias laborales más allá de la jornada establecida. Cuando estas prácticas desconocen injustificadamente los periodos de descanso, pueden comprometer derechos relacionados con la salud, la intimidad personal y familiar del trabajador. Por esta razón, resulta necesario examinar los mecanismos jurídicos aplicables y distinguir entre las

comunicaciones justificadas por las excepciones previstas en la normativa y aquellas conductas que pueden constituir incumplimientos laborales o, según sus características, situaciones de violencia y acoso laboral.

En este contexto, los mecanismos de protección deben permitir identificar las posibles vulneraciones, valorar las circunstancias en las que se producen y determinar las respuestas jurídicas que correspondan. Para ello, se examina el marco normativo aplicable, la posible utilización del visto bueno, los criterios para acreditar y valorar los hechos y las medidas que pueden fortalecer la prevención dentro de las empresas.

3.3.1. Marco normativo de la desconexión digital y su relación con la violencia y el acoso laboral

El derecho a la desconexión digital permite que los trabajadores dejen de atender mensajes, llamadas y otras comunicaciones relacionadas con su trabajo cuando termina su jornada laboral, y durante sus periodos de descanso, permisos y vacaciones, según la normativa vigente y su objetivo principal es evitar que las diferentes herramientas tecnológicas hagan que el trabajador siga cumpliendo las actividades laborales fuera de su horario establecido.

El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 define las normas sobre la desconexión digital para aquellos que realizan teletrabajo. En su artículo 12 dispone que el empleador debe garantizar un periodo de desconexión digital de al menos doce horas continuas dentro de cada periodo de veinticuatro horas, entonces durante este periodo el trabajador no debe estar obligado a atender comunicaciones, ordenes o algún tipo de requerimiento laboral, salvo las excepciones que se encuentran previstas en la normativa vigente. También en los artículos 13 y 14 define las diferentes disposiciones que se encuentran relacionadas con el respeto al descanso Y la obligación de poder contar con una política interna de desconexión digital. Además, esta política debe incluir capacitación, instrucciones para los supervisores y las diferentes reglas para el uso de las herramientas tecnológicas y un procedimiento para presentar quejas.

Estas normativas demuestran que trabajar mediante las diferentes herramientas digitales, no significa que el empleado debe estar disponible de manera permanente. Por ello, el empleado debe organizar sus actividades de manera que se respete la jornada laboral y su tiempo de descanso. Por tal razón, el uso de mensajes, llamadas o correos electrónicos no deben transformarse en una manera de exigir al trabajador que continúe cumpliendo sus funciones fuera del horario definido,

incluye a aquellas empresas que generan relación laboral completamente de manera digital por medio de plataformas digitales, cuando en su contrato laboral se estipule jornadas de trabajo específicas este se debe cumplir de la misma manera de aquellos contratos en donde su jornada deba cumplirse de manera presencial.

La desconexión digital también se relaciona con la prevención de la violencia y el acoso laboral. Según el artículo 46.1 del Código de trabajo incluye de manera expresa la falta de desconexión y el respeto al tiempo de descanso, los permisos y las vacaciones dentro de la regulación de la violencia y el acoso laboral, de la misma manera contempla las posibles afectaciones de la intimidad personal y familiar del trabajador (Código del Trabajo, 2005).

Por consiguiente, el incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la desconexión digital no debe analizarse exclusivamente como un problema de organización del horario laboral. Dependiendo de las circunstancias, las conductas del empleador pueden afectar la dignidad y otros derechos fundamentales del trabajador. Por ejemplo, las exigencias constantes de realizar actividades durante los períodos de descanso, las amenazas de sanción por no responder comunicaciones o las presiones para mantener una disponibilidad permanente requieren una valoración jurídica que permita determinar su naturaleza y las consecuencias correspondientes.

En este análisis también resulta relevante la sentencia n.º 99-22-IN/26 de la Corte Constitucional del Ecuador, relacionada con la regulación del acoso laboral. Este pronunciamiento debe considerarse al examinar la valoración de la conducta y la importancia de no convertir la reiteración en una exigencia absoluta para todos los supuestos, sin atender a las circunstancias concretas. Por ello, la valoración jurídica debe considerar la naturaleza de los hechos, el contexto en el que ocurrieron y los derechos que pudieron resultar afectados (Corte Constitucional del Ecuador, 2026).

Sin embargo, no toda comunicación enviada fuera de la jornada laboral constituye automáticamente violencia o acoso. Es necesario examinar su contenido, finalidad, circunstancias y posibles efectos sobre el trabajador. De esta manera, una comunicación justificada por una situación permitida por la normativa debe diferenciarse de una exigencia abusiva que desconozca el descanso o que se encuentre acompañada de amenazas, presiones o represalias.

Por otra parte, el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 contempla disposiciones relacionadas con la prevención y atención de situaciones de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado. Su consideración resulta pertinente para analizar las medidas empresariales de prevención y los procedimientos internos destinados a atender las denuncias que correspondan.

En consecuencia, el ordenamiento jurídico ecuatoriano contiene disposiciones que permiten proteger el derecho a la desconexión digital y atender determinadas conductas relacionadas con la violencia y el acoso laboral. No obstante, su aplicación requiere examinar las circunstancias de cada caso para establecer si existió un incumplimiento, cuáles fueron sus características y qué mecanismo jurídico resulta procedente. Este análisis permite evitar interpretaciones automáticas y orientar la protección del descanso, la intimidad personal y familiar y la dignidad de los trabajadores.

3.3.2. Aplicabilidad del visto bueno como mecanismo de protección frente a las vulneraciones del derecho a la desconexión digital

Es de conocimiento el visto bueno es un procedimiento administrativo laboral en la cual el inspector de trabajo examina y analiza si existe alguna causa legal que justifique la terminación de la relación laboral; no obstante, su aplicabilidad debe fundamentarse en las causas previstas en el Código de Trabajo y no simplemente en la inconformidad del trabajador frente a una acusación del empleador.

Con relación a la desconexión digital el número 4 del artículo 173 del Código de trabajo permite que el trabajador solicite el visto bueno cuando exista o sufra de algún tipo de violencia o acoso laboral cometido o realizado por acción u omisión por el empleador o sus representantes legales. Es por ello que la misma disposición establece la indemnización prevista en el segundo inciso del artículo 195.3 de Código de Trabajo permite que, en relación a la gravedad del caso la víctima debe solicitar disculpas públicas de quien cometió la conducta (Código del Trabajo, 2005).

Ahora bien, esta norma es importante porque el artículo 46 del mismo código incluye la falta de desconexión digital dentro de la regulación de la violencia y el acoso laboral. Por ello cuando los hechos relacionados con la desconexión se encuentren en una causal prevista en el artículo 173, numeral 4, el trabajador puede acudir a un procedimiento de visto bueno, siempre que se cumpla con los requisitos legales establecidos.

Para entender su aplicabilidad debe diferenciarse el incumplimiento de una obligación laboral y la procedencia de una causa de terminación, Es decir, si el empleador no respeta las reglas establecidas sobre las comunicaciones fuera de la jornada, puede llegar a existir una vulneración que deba tenderse mediante los mecanismos correspondientes, pero para solicitar el visto bueno por violencia o acosó laboral es necesario e importante que los hechos puedan fundamentarse en esa causal y que de esta manera se presenten los elementos que permiten su valoración por la autoridad competente.

En consecuencia, el procedimiento debe respetar las garantías de las partes y permitir que se analicen los hechos y las pruebas respectivas. En conformidad con el artículo 183 del Código de Trabajo, el inspector de trabajo califica las causas alegadas y concede o niega el visto bueno, y la resolución no impide acudir ante el juez de trabajo, ya que tiene el valor de informe que será apreciado judicialmente en relación con las pruebas presentadas.

Entonces es fundamental y necesario fortalecer la orientación que reciben todos los trabajadores sobre el alcance del visto bueno, sus requisitos y también las consecuencias que pueden llegar a existir desde su concesión. De la misma manera, es importante que los empleadores conozcan sus diferentes obligaciones en materia de desconexión digital y de esta manera comprendan que determinadas conductas pueden llegar a generar responsabilidades laborales.

3.3.3. Criterios para la identificación, acreditación y valoración jurídica de las vulneraciones de los derechos a la desconexión digital

La protección efectiva del derecho a la desconexión digital requiere identificar las posibles vulneraciones, contar con elementos que permitan acreditar los hechos y determinar las disposiciones jurídicas aplicables. En los entornos de teletrabajo, esta labor adquiere especial importancia debido a que las comunicaciones laborales se desarrollan mediante herramientas digitales que también pueden utilizarse para fines personales. Por esta razón, cada situación debe examinarse de manera objetiva, sin minimizar los posibles incumplimientos ni considerar automáticamente que toda comunicación fuera de la jornada constituye violencia o acoso laboral.

El primer criterio consiste en identificar la jornada laboral y los períodos de descanso del trabajador. Para ello, pueden examinarse el contrato de trabajo, los horarios establecidos y los registros de asistencia disponibles. En el caso del teletrabajo, también deben considerarse las disposiciones del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, especialmente aquellas relacionadas con el

período de desconexión y las excepciones previstas en la normativa. Esta información permite determinar si las comunicaciones o requerimientos se produjeron durante el tiempo de trabajo o en un período destinado al descanso.

El segundo criterio consiste en examinar las características de la conducta. Para ello, es necesario determinar quién realizó la comunicación, cuál fue su contenido, cuándo se produjo y si existía alguna justificación normativa para efectuarla. También deben considerarse las posibles presiones, amenazas o represalias contra el trabajador por no responder durante el período de desconexión. Estos elementos permiten valorar las circunstancias y distinguir un incumplimiento de las obligaciones laborales de una posible conducta de violencia o acoso laboral.

El tercer criterio se relaciona con la acreditación de los hechos mediante los elementos probatorios disponibles. Entre ellos pueden encontrarse mensajes, correos electrónicos, registros de llamadas, instrucciones laborales y comunicaciones internas, siempre que se obtengan y presenten de manera legítima. Cuando se aleguen afectaciones a la salud, también podrán considerarse los documentos pertinentes que permitan acreditarlas, con observancia de las garantías de confidencialidad y protección de datos personales.

La valoración de estos elementos debe realizarse considerando el contexto en el que ocurrieron los hechos. Un mensaje aislado no demuestra necesariamente la existencia de una vulneración grave; sin embargo, varias comunicaciones acompañadas de exigencias injustificadas, amenazas o represalias pueden aportar elementos relevantes para comprender la situación. Asimismo, debe considerarse que determinados registros pueden encontrarse bajo el control del empleador, por lo que resulta necesario valorar integralmente los elementos disponibles, sin atribuir responsabilidades carentes de fundamento ni descartar hechos relevantes por la ausencia de un documento específico.

El cuarto criterio corresponde a la valoración jurídica integral de las circunstancias acreditadas. Esta exige examinar las conductas a la luz del artículo 46.1 del Código del Trabajo y de las demás disposiciones aplicables, considerando su gravedad, contexto y posibles afectaciones a los derechos del trabajador. Cuando se solicite el visto bueno, también deberá comprobarse que los hechos se ajusten a la causal invocada y que se cumplan los requisitos del procedimiento correspondiente.

La aplicación conjunta de estos criterios contribuye a fortalecer la seguridad jurídica, pues permite identificar los hechos, valorar los elementos probatorios y determinar la respuesta legal que corresponda. De esta manera, es posible diferenciar los incumplimientos que requieren medidas correctivas de aquellas conductas que, por sus características y conforme a la legislación vigente, pueden justificar la intervención de las autoridades laborales.

3.3.4. Lineamientos para fortalecer la prevención y la eficacia de los mecanismos de protección de los derechos laborales.

Para proteger el derecho a la desconexión digital, no basta simplemente que exista normas que lo reconozcan y protejan, sino más bien es necesario e importante que se cumplan en la práctica. No obstante, en Ecuador existen diferentes disposiciones que protegen el tiempo de descanso de los trabajadores y también de la misma manera establecen mecanismos para poder atender posibles vulneraciones existentes, y es importante fortificar su aplicación. Por esa razón, se deben adoptar mecanismos que permitan prevenir estos inconvenientes y facilitar que los trabajadores puedan actuar cuando sus derechos no sean respetados de manera adecuada.

En primer lugar, es fundamental que los empleadores apliquen de manera efectiva las políticas internas de desconexión digital. El artículo 14 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 establece que estas políticas deben contener capacitación, directrices para los supervisores, reglas sobre el uso de tecnologías y sobre todo un procedimiento para atender las quejas de los trabajadores. No obstante, tener una política escrita no garantiza que se cumpla de manera efectiva, por tal razón, se propone que las empresas revisen periódicamente si sus supervisores respetan los horarios laborales y sobre todos los periodos de descanso. Además, se debe realizar una aclaración en qué tipo de circunstancias esenciales se permite contactar al trabajador, para que de esta manera se logre evitar las comunicaciones laborales y lleguen a prolongarse injustamente fuera de la jornada.

Como segundo lugar, se debe fortificar la capacitación de empleadores, supervisores y de igual manera de los trabajadores sobre el derecho a la desconexión digital, ya que es importante que ellos conozcan de sus obligaciones, comprendan la necesidad de respetar el tiempo de descanso y sobre todo sepan en qué tipo de situaciones, circunstancias la normativa permite establecer comunicaciones fuera de la jornada laboral. Es decir, los supervisores deben entender que el hecho de tener un número de teléfono del trabajador o comunicarse mediante los diferentes tipos de

aplicaciones digitales no significa que pueda exigirle respuestas a cualquier hora, de igual forma, los trabajadores deben conocer sus derechos y las vías disponibles para comunicar la existencia de posibles vulneraciones, con el propósito de prevenir prácticas inadecuadas y sobre todo evitar que el uso de la tecnología afecte de manera injustificada la vida personal y familiar.

Como tercer lugar, es importante que los mecanismos internos para poder presentar quejas sean claros, coherentes y permitan atender de manera efectiva los problemas existentes. Es decir, el trabajador podría informar de lo sucedido a través de un correo electrónico o una queja que sea dirigida a la persona responsable de estos casos, explicando de los hechos y las pruebas pertinentes, como los mensajes recibidos después de la jornada laboral, por lo que la empresa debe revisar y analizar la situación y de esta manera dar una respuesta clara, protegiendo de tal manera la confidencialidad y evitando cualquier tipo de represalia contra quienes presenten quejas de buena fe, Facilitando la identificación de posibles incumplimientos, sin restringir el derecho del trabajador a acudir a las autoridades competentes.

Como cuarto lugar, se debe evaluar de manera periódica la eficacia de las medidas preventivas adoptadas, por lo que esto conlleva a identificar diversos problemas frecuentes y determinar si las políticas internas ayudan realmente a respetar el descanso laboral. Es decir, si existe una continuidad con las comunicaciones laborales de manera injustificada fuera de la jornada laboral, la empresa podría reforzar las medidas de prevención y sobre todo corregir las prácticas identificadas, y de esta manera la evaluación no se limitaría simplemente a comprobar la existencia de reglas, sino más bien a permitir valorar los resultados y proponer mejoras efectivas.

En síntesis, es importante y necesario que las autoridades laborales analicen y fundamente las posibles vulneraciones de acuerdo con las situaciones de cada caso, las pruebas disponibles y sobre todo las disposiciones aplicables. Por lo que, el artículo 46.1 del Código de Trabajo incluye la falta de desconexión digital y el irrespeto al tiempo de descanso dentro de la regulación sobre violencia y acoso laboral, De la misma manera, el artículo 173, numeral 4 regula el visto bueno cuando el trabajador sufre algún tipo de violencia y acoso laboral realizados por el empleador o sus representantes. Por ello, es importante y fundamental examinar los hechos concretos para así poder determinar si se establece o no en una causa legal, sin asumir que cualquier tipo de comunicación fuera de la jornada laboral justifique de manera automática la terminación del contrato mediante el visto bueno.

Entonces, fortalecer la protección del derecho a la desconexión digital se basa en aplicar todas las políticas internas, capacitar a las personas involucradas, atender las quejas de manera adecuada y sobre todo evaluar las medidas preventivas, para así poder aplicar de manera correcta los mecanismos jurídicos, por lo que ayudan y facilitan a prevenir incumplimientos y sobre todo a proteger de manera efectiva el descanso la intimidad y la vida personal y familiar del trabajador.

3.4. Procedimiento de visto bueno aplicable a la vulneración de derecho a la desconexión digital

El procedimiento de visto bueno constituye una vía administrativa para determinar si los hechos alegados por el trabajador se ajustan a alguna de las causas de terminación previstas en el Código del Trabajo. En el contexto de la desconexión digital, su aplicación debe examinarse principalmente a partir del artículo 173, numeral 4, cuando las circunstancias acreditadas puedan configurar violencia o acoso laboral cometido o permitido por acción u omisión del empleador o sus representantes legales.

Para la tramitación de este procedimiento deben observarse las disposiciones del Código del Trabajo y del Reglamento que regula el trámite administrativo de visto bueno, expedido mediante Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 y reformado por el Acuerdo Ministerial MDT-2025-043. Estas normas establecen las actuaciones que deben desarrollarse para garantizar la intervención de las partes, la presentación de pruebas y la motivación de la resolución correspondiente (Ministerio de Trabajo, 2024).

Es importante precisar que el procedimiento descrito en este apartado corresponde a la aplicación de una causal vigente, no a una causal autónoma de terminación por incumplimiento grave o reiterado del derecho a la desconexión digital. La eventual incorporación de una causal específica constituiría una propuesta de reforma normativa y, por tanto, requeriría una modificación legislativa expresa. Esta distinción permite analizar el mecanismo actualmente disponible sin atribuir a la legislación disposiciones que todavía no se encuentran incorporadas.

3.4.1 Presentación de la solicitud de visto bueno y documentación de respaldo

El procedimiento inicia con la presentación de la solicitud de visto bueno ante el inspector del trabajo competente. En ella, el trabajador deberá identificar a las partes, exponer de manera clara y ordenada los hechos que fundamentan su petición, señalar la causal legal invocada y

explicar las razones por las cuales considera que la conducta del empleador puede constituir violencia o acoso laboral relacionada con la vulneración del derecho a la desconexión digital.

Como elementos de respaldo podrán incorporarse correos electrónicos, mensajes, registros de llamadas, asignaciones de tareas, instrucciones emitidas por los superiores y demás comunicaciones que permitan establecer la existencia de requerimientos laborales durante los períodos de descanso. También podrán presentarse reclamos o comunicaciones previas, cuando existan, para contextualizar los hechos denunciados y demostrar las actuaciones realizadas por el trabajador.

La solicitud deberá cumplir los requisitos establecidos en el Reglamento que regula el trámite administrativo de visto bueno y acompañarse de la documentación correspondiente, de acuerdo con la calidad de quien la presenta. Asimismo, las partes deberán comparecer con el patrocinio obligatorio de un abogado defensor, conforme a la reforma introducida por el Acuerdo Ministerial MDT-2025-043. Esta etapa permite delimitar los hechos y proporcionar a la autoridad laboral los elementos iniciales para examinar la procedencia de la causal invocada (Ministerio de Trabajo, 2024).

3.4.2 Notificación, Calificación al empleador y derecho a la defensa

Una vez recibida la solicitud, corresponde al inspector del trabajo continuar con el trámite y disponer las actuaciones necesarias para que el empleador conozca los hechos que se le atribuyen y pueda ejercer su derecho a la defensa. El artículo 621 del Código del Trabajo establece que la persona interesada debe ser notificada dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la solicitud y que contará con dos días para contestarla.

La contestación deberá pronunciarse expresamente sobre los hechos expuestos, los fundamentos jurídicos, los elementos probatorios y la pretensión planteada. De igual manera, el empleador podrá formular las excepciones correspondientes, presentar los elementos que considere pertinentes y explicar las circunstancias que, a su criterio, justifiquen las comunicaciones o requerimientos laborales cuestionados.

La reforma introducida por el Acuerdo Ministerial MDT-2025-043 establece que, con la contestación o en rebeldía, el inspector del trabajo investigará los fundamentos de la solicitud y lo expuesto por las partes conforme al procedimiento previsto en el artículo 333 del Código Orgánico

General de Procesos. De esta manera, se busca garantizar que la controversia sea examinada considerando los argumentos y elementos presentados por ambas partes, con respeto al debido proceso y al derecho a la defensa (Ministerio de Trabajo, 2025).

3.4.3 Acreditación del incumplimiento de la desconexión digital

La identificación de los hechos constituye una etapa esencial para determinar si las actuaciones atribuidas al empleador pueden configurar la causal legal invocada. Para ello, resulta necesario examinar la jornada laboral aplicable, los períodos de descanso del trabajador, la existencia de comunicaciones o requerimientos laborales durante esos períodos y las circunstancias en las que se produjeron.

También deberá determinarse la frecuencia y el contenido de las comunicaciones, la persona que las realizó, su finalidad y la existencia de alguna justificación prevista en la normativa. De igual manera, será pertinente examinar si el trabajador recibió amenazas, presiones o represalias por no responder a los requerimientos efectuados durante su período de desconexión.

En este análisis deben considerarse los artículos 12, 13 y 14 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, que contienen disposiciones relacionadas con el período de desconexión, el respeto al descanso y las políticas internas empresariales. Estos elementos permitirán determinar si existió un incumplimiento de las obligaciones correspondientes y si, por sus características, los hechos pueden relacionarse con una conducta de violencia o acoso laboral.

La finalidad de esta etapa consiste en establecer si los hechos denunciados se encuentran suficientemente acreditados y si guardan correspondencia con la causal prevista en el artículo 173, numeral 4, del Código del Trabajo. Por tanto, no basta con demostrar que se envió una comunicación fuera de la jornada laboral; es necesario valorar su contexto, contenido y consecuencias, así como los demás elementos que permitan determinar su relevancia jurídica.

3.4.4. Actuación y valoración de los medios de prueba

En esta etapa se analizará los medios de prueba presentados por las partes para determinar si los hechos denunciados se encuentran acreditados. Se tomará en cuenta o se considerará documentos, correos electrónicos, mensajes, registros de jornada asignaciones de tareas, testimonios y otros elementos importantes y pertinentes para demostrar la existencia de

requerimientos laborales durante el periodo de desconexión y las situaciones en las que se produjeron.

Según el artículo 13 del reglamento para el trámite administrativo de visto bueno, reformado por el Acuerdo Ministerial MDT-2025-043 establece una diligencia importante de investigación que comprende el saneamiento, la fijación de los puntos de debate, la conciliación la prueba y los alegatos.

La autoridad competente deberá valorar los elementos agregados al procedimiento de manera conjunta, también deberá considerar su autenticidad, pertinencia y relación con los hechos debatidos y sobre todo garantizar que ambas partes puedan ejercer sus derechos procesales, ya que se pretende buscar y establecer si existe un incumplimiento atribuible al empleador y si reúne todos los requisitos correspondientes.

3.4.5. Resolución del procedimiento de visto bueno

Concluida la investigación y examinados los diferentes argumentos y medios de pruebas presentados, le corresponderá al inspector del trabajo emitir una resolución motivada en la que se conceda o se niega el visto bueno solicitado, de acuerdo con los derechos acreditados y las disposiciones jurídicas aplicables. Si la nueva se incorpora al Código de Trabajo la resolución favorable debe explicar por qué la conducta demostrada constituye un incumplimiento grave o reiterado del derecho a la desconexión digital, y por qué no se encuentra amparada por una excepción legal aplicable. Por el contrario, si no se acreditan los elementos exigidos por la causa corresponderá negar a solicitud.

El artículo 621 del Código de Trabajo, menciona las reglas sobre la resolución del procedimiento y exige que en ella consten todos los datos y motivos en los que se basa, dicha exigencia permite conocer las razones de la decisión y examinar su correspondencia con las pruebas de la normativa aplicable. Estas disposiciones deberán aplicarse conjuntamente con el Reglamento que regula el trámite administrativo de visto bueno y sus reformas considerando las actuaciones y fases de investigación previstas en la normativa vigente (Ministerio de Trabajo, 2024).

En consecuencia, la resolución debe notificarse a las partes de observar los mecanismos de revisión previstos en el ordenamiento jurídico, sin llegar a confundir la decisión administrativa

sobre el visto bueno con la determinación de todas las consecuencias económicas procedentes de la terminación laboral.

3.4.6. Impugnación y control judicial de la resolución

En esta etapa se permite que las partes cuestionen la resolución cuando considere que no se ajusta a los hechos acreditados o a las disposiciones jurídicas aplicables. En el ámbito administrativo, el artículo 14 del Reglamento que regula el trámite administrativo del visto bueno, reformado por el Acuerdo Ministerial MDT-2025-043 establece la posibilidad de recurrir las resoluciones dentro del término establecidas de dicha normativa. Además, el artículo 183 del Código del trabajo manifiesta que la resolución del inspector del trabajo no impide acudir ante el juez competente y que tiene valor de informe para su apreciación judicial en relación con las pruebas predicadas dentro del proceso (Codigo Del Trabajo, 2005).

Por lo tanto, el control judicial permite examina la controversia y las diferentes consecuencias jurídicas correspondientes mediante la vía procesal correspondiente, sin que la decisión administrativa deba considerarse una determinación judicial definitiva en todos los aspectos del conflicto, por lo que esta etapa busca garantizar la revisión de la decisión y la protección de los derechos de ambas partes evitando así algún tipo de vulneración.

3.5. Efectos jurídicos del visto bueno favorable al trabajador

El visto bueno a favor al trabajador produce diferentes consecuencias jurídicas relacionadas con la terminación de la relación laboral y el reconocimiento de los derechos que corresponden conforme al código de trabajo. Este procedimiento permite al trabajador solicita la terminación del contacto cuando se presente una de las causas previstas en la ley, para ello el inspector del trabajo debe examinar todos los hechos y todas las pruebas presentadas y resolver si concede o se niega el visto bueno.

Para poder analizar estos efectos, es importante y necesario considerar cuatro aspectos fundamentales importantes: la terminación de la relación laboral por causa atribuible al empleador, las indemnizaciones y bonificaciones que corresponda, la coordinación de la nueva causal con las normas vigentes y sobre todo la protección de los derechos laborales, y de esta manera la propuesta trata de establecer una vía jurídica específica para responder ante incumplimientos graves o reiterados del derecho a la desconexión digital, sin llegar a considerar que cualquier comunicación

fuera de la jornada laboral constituye o se configura automáticamente una causa suficiente para solicitar al visto bueno.

3.5.1. Terminación de la relación laboral por causa imputable al empleador.

En el artículo 169, numeral 8 del código del trabajo establece la terminación del contrato individual del trabajo por voluntad del trabajador, de igual manera, con las causas determinadas en el artículo 173 del mismo cuerpo legal. Esta disposición debe interpretarse y manifestarse conjuntamente con el artículo 173, el cual, establece los diferentes supuestos en los cuales el trabajador puede solicitar el visto bueno para dar por finalizada la relación laboral, y de esta manera, cuando se verifique una de las causas legítimamente determinadas y la autoridad laboral concede el visto bueno, la terminación se basa en un incumplimiento atribuible al empleador en los términos de la causal correspondiente (Codigo Del Trabajo, 2005).

La importancia de esta distinción tiene que ver en que la terminación no se produce simplemente por la voluntad unilateral del trabajador de abandonar su puesto, sino más bien, por la existencia de una causa que el ordenamiento jurídico reconoce como suficiente para justificar su separación. Por ello, el análisis y fundamento debe centrarse en la conducta atribuible al empleador en las circunstancias que configuran la causa invocada y en la verificación de los requisitos exigidos por la normativa aplicable. Además, no todo Incumplimiento o algún tipo de inconformidad empresarial permite, por sí mismo, obtener un visto bueno favorable, ya que es necesario que los hechos se correspondan con una causa legalmente reconocida o establecida y que sea verificada.

En los entornos de teletrabajo esta valoración tiene especial importancia cuando las circunstancias de trabajo afectan el descanso, el tiempo personal o la posibilidad de desconectarse de las responsabilidades laborales. Sin embargo, para determinar las consecuencias jurídicas y tales situaciones, no basta solo con verificar que se produjo una afectación, ya que, es necesario inspeccionar su naturaleza, las obligaciones no cumplidas y también su correspondencia con una causa legalmente reconocida, ya que este análisis impide que la procedencia de visto bueno dependa de apreciaciones subjetivas y permite fundamentar la decisión en hechos verificables y jurídicamente interesantes.

En este contexto, el artículo 183 del Código del trabajo establece que la resolución del inspector del trabajo tiene el valor de un informe y no impide acudir a la vía judicial

correspondiente. Esta posibilidad resulta importante y relevante porque permite que las controversias relacionadas con la terminación laboral puedan someterse al control de autoridad judicial. Entonces, la valoración de los hechos y de sus efectos deben orientarse a establecer si la separación se encuentra jurídicamente justificada y que los derechos corresponden al trabajador conforme a la normativa aplicable (Codigo Del Trabajo, 2005).

En este sentido, garantizar la efectividad del visto bueno es fundamental e importante para la protección de los derechos de laborales en el teletrabajo, ya que permite que los incumplimientos del empleador sean valorados jurídicamente y que la terminación de la relación laboral se sostenga en una causa legalmente justificada, apoyando así la protección del descanso y el tiempo personal del trabajador.

3.5.2. Consecuencias indemnizatorias derivadas del visto bueno favorable

Las consecuencias del visto bueno deben analizarse primero mediante el artículo 191 del Código de Trabajo, que establece, cuando un trabajador da por finalizada la relación laborar por algún tipo de causas que se encuentren establecidas en el artículo 173, puede obtener derecho a algunas indemnización y bonificaciones previstas en la ley vigente.

Para poder entender estas compensaciones hay que analizar los artículos mencionados, por un lado, el artículo 188 define cómo se calculan las indemnizaciones por despido intempestivo, por otro lado, el artículo 187 define una protección importante y especial para aquellos dirigentes de las organizaciones de trabajadores frente al despido intempestivo. Por ello, es muy importante mencionar que no todos los trabajadores que obtienen o han obtenido un visto bueno favorable, reciben de manera automática algún tipo de indemnización adicional por el artículo 187, ya que este tipo de disposición tiene un ámbito de aplicación específico o diferente.

Entonces, se consideraría analizar estos artículos de manera conjunta y no independiente, para así poder determinar qué pagos corresponden a cada situación en particular, ya que no todos los trabajadores tienen derecho a las mismas compensaciones, ya que eso depende de aquellas normas aplicables y de las consecuencias en la que se pueda terminar la relación laboral. Por ende, las indemnizaciones deben ser reconocidas de acuerdo a lo que establece la ley y no de manera automática.

Ahora es muy importante analizar qué es la bonificación por desahucio, lo cual el artículo 191 también hace una referencia a las bonificaciones previstas en el código de trabajo, en la cual se encuentra esta bonificación y está regulada por el artículo 185, el cual contempla el pago equivalente al 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio prestado a la empresa o empleador, cuando se llegue a cumplir con todos los requisitos legales.

Además, da las indemnizaciones y bonificaciones, es posible que el trabajador pueda tener pagos pendientes como salarios no cancelados, u otros valores que se hayan llegado a generar mediante la relación laboral. Estos pagos son muy diferentes a las indemnizaciones, ya que son obligaciones económicas que el empleador debe de cumplir por el trabajo ejecutado y por todos los derechos obtenidos por el trabajador.

Para poder establecer la cantidad de dinero que debe recibir el trabajador es importante identificar algún tipo de causa por la que termino la relación laboral y además revisar las normas que se aplican en esta circunstancia, y de este modo se puede llegar a determinar qué tipo de indemnizaciones y bonificaciones y pagos pendientes son legalmente exigibles, impidiendo de esta manera reconocer los valores que no corresponden o considerar aquellos a los que el trabajador sí tiene derecho.

Entonces, este análisis pretende demostrar que la protección del trabajador que realista teletrabajo, no se trata solamente de respetar su derecho a desconectarse de las actividades laborales, sino más bien, es importante establecer las consecuencias económicas que puedan llegar a existir cuando el empleador incumple sus obligaciones, y debido a ese incumplimiento se justifica legalmente la terminación de la relación laboral. Es por ello que la protección del trabajador conlleva tanto el respeto de sus derechos durante el teletrabajo, como el reconocimiento de las diferentes compensaciones económicas que le pertenecen al finalizar la relación laboral.

En consecuencia, cuando un trabajador obtiene un visto bueno favorable se debe analizar primero todas las consecuencias económicas que establece o regula la ley, y también para así poder saber qué le corresponde hay que revisar todas las causas de terminación, la indemnización aplicable, las bonificaciones y los pagos que el empleado tenga pendiente. Y de esta forma se pretende garantizar el reconocimiento de los hechos económicos al trabajador cuando la terminación de la relación laboral sea justificada por un incumplimiento atribuible al trabajador.

3.5.3 Relación con el régimen indemnizatorio del despido intempestivo

Es muy importante analizar que el visto bueno favorable al trabajador y el despido intempestivo son dos figuras concretamente diferentes que tienen consecuencias jurídicas y económicas. Además, ambas figuras pueden dar paso a un reconocimiento de determinados derechos económicos, y se diferencian por la forma en la que se termina el contrato de trabajo. En este contexto, en el visto bueno el trabajador exige la terminación por causa atribuible al empleador según el artículo 173 del Código de Trabajo, mientras que, en el despido intempestivo, es que el empleador quien llega a terminar de manera unilateral la relación laboral sin una causa legal que justifiquen su decisión, según con el régimen aplicable. Entonces la diferencia principal de estas figuras se encuentra en el origen de la terminación y también en el supuesto jurídico que da lugar a sus efectos.

En este contexto, el artículo 188 del Código de trabajo define cuánto dinero debe recibir un trabajador cuando el empleador lo despide de manera injustificada y sin ningún tipo de razón legal. Por lo que, la cantidad va a depender de cuánto tiempo trabajo. Es decir, si trabajo tres años le corresponderían tres meses de sueldo como indemnización, si trabajo más tiempo, es decir más de tres años le correspondería un mes de sueldo por cada año trabajado, hasta un máximo de veinticinco meses. Además, sí trabajó algunos meses adicionales después de cumplir un año, este tiempo se toma en cuenta como un año completo para así poder calcular la indemnización, y para poder realizar el cálculo se toma en cuenta el sueldo que obtenía cuando fue despedido (Codigo Del Trabajo, 2005).

Por consiguiente, el artículo 191 del Código de Trabajo define que el trabajador, el cual termina la relación laboral por alguna de las causas establecidas en el artículo 173, puede tener algún tipo de derecho a determinadas indemnizaciones. Entonces, el visto bueno a favor del trabajador y el despido intempestivo son dos formas diferentes de terminar el contrato de trabajo, la ley establece una relación entre ambas figuras, con relación al reconocimiento de estos derechos económicos, pero para poder determinar que los valores corresponden es necesario revisar y analizar las disposiciones legales aplicables a cada caso.

La diferencia es muy importante y fundamental para poder calcular de manera adecuada los diferentes valores que le corresponden al trabajador al finalizar la relación laboral. Cuando el trabajador logra obtener el visto bueno no tiene que ver o no significa que haya sido despedido

intempestivamente, ya que es él quien solicita terminar el contrato laboral debido a una causa legal atribuible al empleador. Sin embargo, no significa que se deba ignorar las indemnizaciones establecidas en la ley, y para determinar que los valores le corresponden, es necesario e importante analizar de manera conjunta los artículos 173 188 y 191 del código de trabajo respetando de esta manera la diferencia entre las formas de terminación y lo que establece cada disposición legal.

De la misma manera, es fundamental distinguir la indemnización por despido intempestivo, que se encuentra regulado en el artículo 188, de la bonificación por desahucio contempla del artículo 185 del código de trabajo. Aunque los dos conceptos son relacionados con las consecuencias económicas de la terminación laboral tienen una regularización diferente, entonces para poder establecer que el trabajador tiene derecho a recibirlos se debe analizar y revisar las normas aplicables y aquellas condiciones que exige cada una sin poder persuadir que todos los pagos corresponden de manera automática en cualquier forma de la terminación de contrato.

En síntesis, el reconocimiento de las indemnizaciones procedentes del visto bueno favorable pretende analizar las diferentes normas laborales que son aplicables de cada caso, y aunque esta figura y el despido intempestivo son dos formas diferentes de terminar la relación laboral, existe una relación entre ellas, en materia indemnizatoria por lo tanto, es necesario establecer los derechos económicos que corresponden al trabajador según la legislación vigente, sin confundir las particularidades de cada figura.

3.5.4. Protección de la estabilidad laboral y demás derechos derivados

La estabilidad laboral constituye una garantía orientada a proteger al trabajador frente a decisiones arbitrarias o actuaciones que desconozcan las causas y los procedimientos establecidos en la legislación laboral para dar por terminada la relación de trabajo. En este sentido, el visto bueno constituye un mecanismo mediante el cual el trabajador puede solicitar la terminación del contrato cuando se presente alguna de las causas legalmente atribuibles al empleador, sometiendo los hechos y las pruebas correspondientes a la valoración de la autoridad laboral.

La protección de la estabilidad laboral no implica que el trabajador deba permanecer en su puesto de manera indefinida, sino que la terminación de la relación laboral debe sujetarse a las condiciones previstas en el ordenamiento jurídico. Por ello, cuando se acredita una causa legal que justifica la solicitud de visto bueno, deben reconocerse las consecuencias jurídicas y económicas

que correspondan, evitando que el trabajador quede desprotegido frente a los incumplimientos del empleador.

En los entornos de teletrabajo, esta protección también comprende el respeto de la jornada laboral, los períodos de descanso y el derecho a la desconexión digital. Al respecto, el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 establece obligaciones relacionadas con la garantía del tiempo de desconexión, la implementación de políticas internas, la orientación a los supervisores y la existencia de mecanismos para atender las quejas relacionadas con el incumplimiento de este derecho. Estas disposiciones permiten establecer parámetros para prevenir actuaciones que afecten el descanso y los demás derechos laborales de quienes realizan sus actividades mediante esta modalidad (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, 2022).

No obstante, el incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la desconexión digital debe examinarse de acuerdo con las circunstancias concretas de cada caso. La recepción de una comunicación fuera de la jornada laboral no genera automáticamente el derecho a una indemnización ni determina, por sí sola, la procedencia del visto bueno. Para establecer sus consecuencias jurídicas, es necesario identificar la obligación incumplida, valorar los hechos que puedan acreditarse y determinar si estos se encuentran comprendidos en alguna de las causas legales previstas para solicitar la terminación del contrato. De esta manera, se evita atribuir a la normativa efectos que no establece expresamente y se garantiza una valoración adecuada de los derechos del trabajador.

Por otra parte, el artículo 183 del Código del Trabajo establece que la resolución del inspector del trabajo sobre el visto bueno tiene el valor de informe que puede ser considerado por el juez competente, sin impedir que las partes acudan a la vía judicial correspondiente. Esta disposición resulta relevante porque permite que la decisión adoptada en sede administrativa pueda ser sometida a conocimiento de la autoridad judicial, conforme a las reglas aplicables. En consecuencia, la protección de los derechos laborales no se limita al reconocimiento de las causas de terminación y de las indemnizaciones correspondientes, sino que también comprende la posibilidad de acudir a las instancias legales para obtener la tutela de los derechos que se consideren vulnerados.

En definitiva, la protección de la estabilidad laboral en los entornos de teletrabajo exige que las obligaciones del empleador se cumplan conforme a la legislación vigente, especialmente

aquellas relacionadas con la jornada, el descanso y la desconexión digital. La aplicación adecuada de los mecanismos administrativos y judiciales, junto con el reconocimiento de los derechos económicos que correspondan, contribuye a fortalecer la protección del trabajador frente a actuaciones que puedan vulnerar sus derechos fundamentales.

Conclusiones

1. La investigación permitió determinar que el derecho a la desconexión digital constituye una garantía fundamental para la protección de los derechos de los trabajadores en los entornos de teletrabajo en el Ecuador. Su ejercicio contribuye a preservar el descanso, la intimidad personal y familiar, la salud y el trabajo en condiciones dignas, evitando que el uso de herramientas tecnológicas genere exigencias injustificadas de disponibilidad permanente fuera de la jornada laboral.

2. Del análisis del marco constitucional, legal, administrativo y doctrinario se concluyó que el ordenamiento jurídico ecuatoriano contempla disposiciones específicas relacionadas con el derecho a la desconexión digital, particularmente mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, que establece garantías y directrices para su ejercicio en los entornos de teletrabajo. Sin embargo, el reconocimiento normativo no asegura por sí solo su cumplimiento efectivo, por lo que resulta necesario fortalecer los mecanismos de prevención, supervisión y protección frente a posibles vulneraciones.

3. Se estableció que las prácticas de organización, dirección y supervisión empresarial inciden directamente en el ejercicio del derecho a la desconexión digital. Las comunicaciones y los requerimientos laborales realizados fuera de la jornada, cuando no se encuentran justificados conforme a las excepciones previstas en la normativa aplicable, pueden afectar el descanso, la intimidad personal y familiar y la salud del trabajador. Por ello, las facultades del empleador deben ejercerse respetando los límites de la jornada laboral y los períodos de desconexión.

4. El análisis comparado de las legislaciones de Francia, España y Chile permitió identificar mecanismos orientados a fortalecer la protección del derecho a la desconexión digital, especialmente mediante políticas internas, regulación de las comunicaciones laborales y medidas de organización empresarial. Estas experiencias constituyen referentes para el

ordenamiento jurídico ecuatoriano y pueden orientar futuras mejoras normativas, siempre que sus disposiciones se adapten a las particularidades nacionales.

5. La investigación permitió establecer la importancia de contar con criterios jurídicos que orienten la identificación, acreditación y valoración de las posibles vulneraciones del derecho a la desconexión digital. Para ello, deben examinarse las circunstancias de cada caso, la naturaleza y frecuencia de las comunicaciones, la existencia de requerimientos laborales, los períodos de descanso afectados y las posibles justificaciones legales. Asimismo, los mensajes, correos electrónicos y registros digitales pueden constituir elementos probatorios pertinentes, siempre que su obtención y valoración respeten las garantías jurídicas, la intimidad y la protección de los datos personales.

6. El análisis permitió examinar la aplicabilidad del visto bueno como mecanismo de protección frente a las vulneraciones del derecho a la desconexión digital, considerando las causales previstas en la legislación laboral vigente y las circunstancias particulares de cada caso. Su procedencia requiere que los hechos se ajusten y se acrediten conforme a una causal legal, incluida, cuando corresponda, la relacionada con la violencia o el acoso laboral. Asimismo, se identificó la necesidad de estudiar una reforma que contemple una causal específica frente a incumplimientos graves o reiterados de este derecho, sin considerar que toda comunicación realizada fuera de la jornada constituye automáticamente una causa suficiente para terminar la relación laboral.

7. Finalmente, se concluyó que la protección efectiva del derecho a la desconexión digital requiere articular la normativa vigente con medidas de prevención empresarial y mecanismos jurídicos adecuados para identificar, acreditar y valorar las posibles vulneraciones. Los lineamientos desarrollados en esta investigación buscan fortalecer el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, mejorar las prácticas de organización empresarial y orientar la actuación de las autoridades competentes, contribuyendo así a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en los entornos de teletrabajo en el Ecuador.

Recomendaciones

1. Se recomienda la Asamblea Nacional del Ecuador y a las autoridades competentes evaluar el fortalecimiento del marco jurídico ecuatoriano sobre la desconexión digital, con el objetivo de precisar las obligaciones de los empleadores y sobre todo mejorar los mecanismos de protección de los derechos fundamentales del trabajador.
2. Se recomienda al Ministerio de Trabajo consolidar la supervisión del cumplimiento de las disposiciones sobre desconexión digital, a través de diferentes criterios de verificación, atención de denuncias y sobre todo orientación a los trabajadores sobre los mecanismos de protección que se encuentren disponibles.
3. Se recomienda a las empresas y a los empleadores que utilizan el teletrabajo establecer políticas internas Concretas sobre las comunicaciones digitales fuera de la jornada laboral, el respeto de los períodos de desconexión y sobre todo las acepciones aplicables, y de la misma manera se deben capacitar los responsables de la supervisión y de esta manera adoptar medidas preventivas para evitar exigencias no justificadas de disponibilidad continua.
4. Se recomienda fomentar criterios jurídicos y administrativos para poder identificar, acreditar y sobre todo valorar las posibles vulneraciones del derecho a la desconexión digital, tomando en cuenta las circunstancias de cada caso y los elementos probatorios oportunos. Además, es importante instruir a los trabajadores sobre la conservación de las pruebas digitales y los procedimientos para poder presentar reclamaciones, respetando de esta manera, la privacidad y la protección de los datos personales.
5. Se recomienda fortalecer el análisis y la aplicabilidad de los mecanismos jurídicos de protección laboral específicamente del visto bueno, tomando en cuenta las causales establecidas en el Código de Trabajo y las condiciones de cada caso. De la misma manera, es importante impulsar nuevas investigaciones sobre la eficiencia de estos mecanismos en los entornos de teletrabajo y empresariales, con la finalidad de poder identificar oportunidades de mejoras normativas y consolidar la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

Bibliografía

ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237. (2022). Obtenido de MINISTRO DEL TRABAJO: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf

Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-102. (2025). Obtenido de Ministerio del Trabajo: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-102-signed.pdf

Alonzo, Y. M. (2022). Derecho a la Intimidad Personal. *Revista Judicial derechoecuador*.

Alvarado, N. A., Solórzano, J. J., & Pérez, O. M. (2025). El derecho a la intimidad en el entorno laboral, desafíos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista de Investigacion en Ciencias Juridicas*, 1625-1639.

Arpi, P. (2023). *El teletrabajo en Ecuador Estrategia de empleo y productividad.* Obtenido de Repositorio de la Universidad Andina Simon Bolivar : https://repositorio.uasb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/80703a77-6995-4df0-8cc2-3995ffb305be/content

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Obtenido de https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/4083

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2020). Obtenido de https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741

Carrillo-Guananga, S. d.-N. (2022). Protección del derecho a la desconexión laboral en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *593 Digital Publisher CEIT*, 405-417.

Castillo R., J. A. (2025). El teletrabajo: El origen y su consolidación. *Revista saber.ula.ve*, 61-75.

Código de trabajo. (2026). Obtenido de https://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-trabajo/

Codigo Del Trabajo. (2005). Obtenido de LEXISFINDER: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Código del Trabajo. (2005). Obtenido de https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3819/12/C%c3%93DIGO%20DEL%20TRABAJO.%20ACTUALIZADO.pdf

Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Obtenido de https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3819

Constitucion De La Republica Del Ecuado. (2008). Obtenido de LEXIS: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (2026). Obtenido de https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3819

Directrices para la Aplicación del Teletrabajo en el Código del TrabajO. (2020). Obtenido de LEXIS S.A.: https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/directrices_teletrabajo.pdf

Guía para la implementación del programa de prevención. (2022). Obtenido de Ministerio del Trabajo: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf

Havriluk, O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 3, núm. 5*, 93-109.

Jefatura del Estado. (2018). Obtenido de https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673

La Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Obtenido de Naciones Unidas: https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Ley Organica De Apoyo Humanitario. (2020). Obtenido de LEXISFINDER: https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/ley_organica_de_apoyo_humanitario.pdf

López, A. A. (2023). DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL ECUADOR. *Repositorio de la Universidad Tecnològica Indoamèrica*.

Martinez Perez, A. (2010). El Sindrome de Burnout. Evolucion Conceptual y Estado Actual de la Cuestion. *Revista de comunicacion Vivat Academica*, 42-80.

Masaquiza, M. A. (2021). *SÍNDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO.* Obtenido de Repositorio de la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO: https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/fc70e389-d253-450d-852b-89c984b894fc/content

Ministerio de Trabajo. (2022). Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf

Ministerio de Trabajo. (2024). Obtenido de . https://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/

Ministerio de Trabajo. (2025). Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2022). *Acuerdo ministerial MDT-2022-237.* Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2023). Obtenido de https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/mdt23140.pdf

Molina Rubio, W. y. (2024). El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana. *Revista De Investigación Enlace Universitario, 23(1)*, 84-104.

Morán, C. M. (2020). Los elementos constitutivos del teletrabajo y su incidencia en la legislación ecuatoriana. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 35.

OIT. (2019). Obtenido de https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/mision-e-impacto-de-la-oit/declaracion-del-centenario-de-la-oit-para-el-futuro-del-trabajo-2019

Ortiz, E. R. (2021). *Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado.* Obtenido de Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar: https://repositorio.uasb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/153e7239-316b-431d-883d-f407fd19860c/content

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). Obtenido de Naciones Unidas: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

PARÉS, I. O. (2021). El poder de dirección y los medios de control del empresario en el teletrabajo. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 137-170.

Pérez, M. E. (2024). EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU DESARROLLO LEGAL. *Lan Harremanak*, 390-416.

Pró, G. B. (2014). SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN. *Dialnet*, 13-23.

République française. Code du travail: Article L. 2242-17. Légifrance. (s.f.). Obtenido de https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/2026-05-21

Rojas Espinoza, J. E. (Abril de 2019). *El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación.* Obtenido de Repositorio Academico de la Universidad de Chile: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170589/El-teletrabajo-su-naturaleza-juridica-principios-y-regulacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villalón, J. C. (2017). LAS TRANSFORMACIONES DE LAS RELACIONES LABORALES ANTE LA DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA. *Repositorio UTEO*, 13-47.

Zambrano Barre, L. S. (2025). El derecho laboral a la desconexión digital en la relación de dependencia con el patrono. *Revista Ciencia y Tecnología para el Desarrollo*, 193-204.

Zhinin-Mendez, L. ..-M. (2024). El Derecho a la Desconexión Digital en el Marco de la Revolución 4.0 en el Sistema Laboral Ecuatoriano. *593 Digital Publisher CEIT*, 43-59.

Anexo

Universidad Católica de Cuenca

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Andy Ismael Abril Yunga portador de la cédula de ciudadanía Nº **0107613192 y Jennifer Johmayra Plasencia Tenecela** portador de la cédula de ciudadanía Nº **0107424384**. En calidad de autores y titulares de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **"La ley de desconexión digital y su aplicabilidad en entornos empresariales"** 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 trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **4 de noviembre de 2026**

F: .....

Andy Ismael Abril Yunga

C.I. **0107613192**

F: .....

Jennifer Johmayra Plasencia Tenecela

C.I. **0107424384**