



# El derecho laboral a la desconexión digital en la relación de dependencia con el patrono

*The labor right to digital disconnection in the dependency relationship with the employer*

*O direito laboral à desconexão digital na relação de dependência com o patrono*

**Liz Stefany Zambrano Barre**   
liz.zambrano2002@gmail.com

**Joanna Carolina Ramírez Velásquez**   
joanna.ramirez@ucacue.edu.ec

**Mariela Isabel González Veintimilla**   
mariela.gonzales@ucacue.edu.ec

**Oscar Eduardo González Veintimilla**   
Oscargv773@gmail.com

Universidad Católica de Cuenca. Cuenca, Ecuador

Recibido: 27 de noviembre 2024 | Arbitraje: 31 de diciembre 2024 | Publicado: 27 de enero 2025

## RESUMEN

La desconexión laboral, es un derecho que faculta al trabajador a desconectarse de cualquier dispositivo electrónico y evita comunicación u órdenes de trabajo fuera del horario laboral. El objetivo del estudio fue examinar el derecho laboral a la desconexión digital en la relación de dependencia con el patrono en Ecuador. El enfoque es cualitativo, tipo descriptivo. El diseño es documental. La recopilación de información fue a través de una revisión bibliográfica, utilizando las bases de datos científicas y académicas, tales como: Dialnet, Google Academic, Scielo, Scopus, Redalyc, entre otras. Los resultados revelan que hay una vulneración del derecho laboral a la desconexión digital, aunque existe un marco legal, no se encuentra expreso de manera específica la regulación jurídica para su aplicación. Se concluye que, en Ecuador se presenta la norma que regula la desconexión digital, sin embargo, existe una falta de estructura en su procedimiento y aplicación de la misma, por lo que, este derecho se ha vulnerado.

## Palabras clave:

Derecho; Desconexión;  
Digital; Laboral;  
Vulneración.

## ABSTRACT

The labor disconnection is a right that entitles the worker to disconnect from any electronic device and avoids communication or work orders outside working hours. The objective of the study was to examine the labor right to digital disconnection in the relationship of dependence with the employer in Ecuador. The approach is qualitative, descriptive. The design is documentary. The information was collected through a bibliographic review, using scientific and academic databases, such as: Dialnet, Google Academic, Scielo, Scopus, Redalyc, among others. The results reveal that there is a violation of the labor right to digital disconnection, although there is a legal framework, there is no specific legal regulation for its application. It is concluded that, in Ecuador there is a norm that regulates digital disconnection, however, there is a lack of structure in its procedure and application, therefore, this right has been violated.

## Keywords:

Right; Disconnection;  
Digital; Disconnection;  
Labor; Vulnerability.

## RESUMO

A desconexão de trabalho é um dever que permite ao trabalhador desconectar qualquer dispositivo eletrônico e evitar a comunicação entre ordens de trabalho fora do horário de trabalho. O objetivo do estudo era examinar o direito trabalhista da desconexão digital na relação de dependência com o patrono no Equador. A abordagem é qualitativa, tipo descritiva. O design é documental. A coleta de informações foi feita através de uma revisão bibliográfica, utilizando bases de dados científicos e acadêmicos, como: Dialnet, Google Academic, Scielo, Scopus, Redalyc, entre outros. Os resultados revelam que há uma vulnerabilidade de direito trabalhista à conexão digital, embora exista um marco legal, não se encontra uma expressão de maneira específica da regulamentação jurídica para sua aplicação. Se concluirmos que, no Equador se apresenta a norma que regula a desconexão digital, no entanto, existe uma falta de estrutura em seu procedimento e aplicação do mesmo, por isso, este direito foi vulnerável.

### Palabras-chave:

Dereito; Desconexão; Digital; Laboral; Vulneração.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo se erige como un derecho humano fundamental, que no solo permite el desarrollo económico, profesional y ocupacional del ser humano, así como el sustento de sus necesidades básicas y del núcleo familiar. En consonancia con esta perspectiva, de acuerdo con las Naciones Unidas, en su Observación General Número 18, reconocen el derecho al trabajo, como una competencia humana, central y esencial, vinculado a la dignidad humana. Este derecho abarca tres elementos esenciales: libertad para llevar a cabo distintas profesiones lícitas sin intromisión de ciertas autoridades; derecho a poseer un trabajo sujeto a compromisos positivos con y para el Estado; y la garantía de condiciones laborales justas (Balestero, 2020).

Además de lo anterior, la optimización de condiciones de trabajo, así como la formulación de reglamentos y estrategias laborales se articulan a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una dependencia de la ONU. La OIT tiene como objetivo primordial fomentar el trabajo digno a nivel global (OIT, 2023).

En este contexto, es vital destacar la creciente relevancia del teletrabajo como una modalidad laboral en auge. En Ecuador, el Código del Trabajo define el teletrabajo como una forma de prestación de servicios tecnológicos de información y comunicación. En esta modalidad, el trabajador puede desempeñar sus funciones en domicilio u otro lugar definido por su persona. No obstante, el mismo código enfatiza la importancia de cumplir el derecho a la desconexión, el mismo que garantiza la consideración del tiempo de descanso, permisos o

feriados. En ese marco el trabajador, no estará forzado a responder las peticiones o solicitudes del empleador (Asamblea Nacional, 2005).

Es por ello que, se subraya la trascendencia de esta investigación, debido motivada por la problemática del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, problemática que aunque no es nueva, se ha acentuado especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, con la expansión del teletrabajo y la facilidad de comunicación a través de dispositivos tecnológicos, dando respuesta a cualquier hora del día y fuera del horario laboral, así pues, comenta Noel (2022), que la desconexión digital es una atribución de los empleados para evitar conectarse de los aparatos digitales; es el derecho de no establecer ningún tipo de conexión fuera del horario laboral por parte de su jefe o empleador, con el propósito de obtener tiempo de calidad para su vida familiar y personal.

En Ecuador, a pesar de recientes reformas, el orden jurídico laboral, aún permite el quebrantamiento de estos derechos de los trabajadores, siendo que este quebrantamiento se suscita como una forma de limitar la jornada laboral, ya que se extiende las responsabilidades laborales fuera de su programa de trabajo. Dentro de la regulación del derecho a la desconexión fuera del entorno laboral, se debe preceptuar desde un panorama más amplio, a través de un análisis sobre los preceptos jurídicos que regulan el derecho a la desconexión de los empleados que se desempeñan en el empleo digital, debido a que este se relaciona estrechamente con el bienestar de los trabajadores dentro de la realidad social de un país.

De acuerdo con lo mencionado, el estudio se planteó como pregunta de investigación ¿Qué factores influyen en la vulneración del derecho a la desconexión digital en la relación laboral?, para argumentar la planteada interrogante se estableció como objetivo analizar el derecho laboral a la desconexión digital en la relación de dependencia con el patrono, mediante la revisión documental científica tanto extranjera como nacional, así como el estudio del marco jurídico y la normativa de países como España, Colombia y Perú.

En la actualidad, novedosos recursos para facilitar la comunicación de las personas, se priorizan a partir de la facilidad de conexión del internet, por lo que se ha desarrollado una modificación del paradigma en la manera de vivir de una persona, puesto que, estas tecnologías influyen en la vida diaria, la sociedad y por lo tanto en el ámbito laboral, desencadenando la obligación de una conexión permanente y el irrespeto de los periodos de descanso.

La puesta en marcha de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), ocasionó la adaptabilidad en cualquier ámbito laboral, no obstante, este mecanismo hace que se presente también la oportunidad para que el jefe o empleador, se involucre en la vida personal de sus trabajadores cuando éstos no se encuentren en el puesto de trabajo (Carrillo y Nápoles, 2022).

En este sentido, mantener cualquier tipo de comunicación con el empleador o inmediato superior fuera de las jornadas laborales es un tema que no sólo nace dentro de las relaciones laborales remotas o teletrabajo, sino también, dentro de las relaciones mixtas o presenciales, puesto que, con el avance tecnológico ha propiciado la proliferación de dispositivos electrónicos que fomentan la hiperconectividad, haciendo más común que los trabajadores estén expuestos a contestar llamadas mensajes o correos dentro del descanso obligatorio.

Precisamente por ello, es relevante destacar el vínculo entre el derecho laboral y los medios de comunicación e información relacionados al trabajo, debido a que, el desarrollo de las competencias acompañadas de las modificaciones tecnológicas que se presentan en la vida diaria, ha

permitido que las personas actúen, sin conocer la operatividad, ni los inconvenientes que involucran gran parte de las cosas que las personas utilizan (Andrade, 2021). Esto genera una estrecha relación entre la tecnología y la vida diaria se vinculen entre sí, creando una dependencia en la que el entorno de las personas está rodeado de dispositivos como teléfonos móviles que exigen la rapidez casi inmediata para responder un mensaje.

Como consecuencia de lo anterior, surge la necesidad de abordar el concepto de desconexión digital, la misma que se entiende como la desvinculación de cualquier dispositivo electrónico fuera del horario laboral. Esta conexión se concibe como un derecho del trabajador para no establecer ningún tipo de dialogo o comunicación con el jefe o empleador (Pérez, 2020).

De manera análoga, Bósquez et al. (2022) expresan que el derecho a la desconexión digital se manifiesta como la facultad del empleado para no contestar mensajes de texto o correos electrónicos fuera de la jornada laboral o descanso obligatorio, sin embargo, también sostiene que dicha facultad no se encuentra claramente definida dentro de las normativas laborales y que la misma debe de ser evaluada, para así plasmar una ley que proteja este derecho como derecho fundamental.

A pesar de que existen diversas formas de respaldar el derecho a la desconexión digital, no obstante, debido al afianzamiento de las actividades en remoto, se genera varias dificultades para llevar a cabo su regulación; principalmente, al no considerar una política interna o un protocolo que lo respalde (Valenzuela, 2022).

En consecuencia, es fundamental armonizar el empleo óptimo de las nuevas tecnologías digitales con la consideración del descanso, con el propósito de garantizar los derechos laborales específicos en la ley como aquellos que se presentan de forma general, entre ellos los derechos constitucionales fundamentales (Pérez, 2020).

La esencia del derecho a la desconexión digital sostiene como finalidad garantizar que las personas no sufran injerencias en su descanso, mediante dispositivos digitales. Esta medida posee además una mirada preventiva en materia de riesgos

psicosociales que podrían derivarse del exceso en el uso de la tecnología, esto también se presenta en congruencia con la integridad física y el cuidado de la salud del empleado (Picón, 2022). El derecho de desconexión digital se atribuye a las formas o modalidades del empleo, es decir, de manera presencial y a distancia.

Las interrogantes que plantean a partir del derecho a desconectarse exigen un análisis exhaustivo de ordenamientos legales y técnicos; adicionalmente, solicitan un análisis del trabajo y de la normativa laboral (Lerouge, 2019). En este contexto, el ordenamiento jurídico laboral se erige como un vínculo social fundamental, regular las relaciones entre trabajadores y empleadores en las distintas modalidades de trabajo, tal como lo establece el Código del Trabajo. Así que, el empleo es considerado como una responsabilidad y un derecho social. Las regulaciones legales se han cambiado de acuerdo a nuevos procedimientos para proporcionar servicios personales, así como se han incrementado otros ordenamientos ya concretos (Rosales et al, 2019).

En cuanto al análisis del derecho laboral, la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2022), plantea que los Estados y las asociaciones de trabajadores deben comprometerse a cumplir y proteger los valores humanos elementales para mejorar el ámbito social y económico de la vida diaria, esta organización hace hincapié en garantizar un entorno de trabajo decente con óptimas medidas de seguridad y salud, además con el compromiso de la supresión de las distintas configuraciones de trabajo obligatorio o forzoso.

La noción de trabajo abarca tanto a las categorías formales como informales, incluyendo a los servidores públicos. Esta disposición se extiende igual forma, al funcionario público, quien como persona natural constituye un vínculo profesional con un sujeto de derecho público como lo es el Estado (Sandoval y De la Cruz, 2019).

No obstante, en Ecuador se presentan anomalías de cara a la ejecución de los derechos de los empleados, a pesar de que, se presentan asociaciones de trabajadores que solicitan y exigen los derechos conculcados; por lo que, dentro de la reglamentación del derecho a la desconexión en el

contexto laboral tiene que ser preceptuado desde un panorama más amplio, puesto que, este se asocia con el confort y bienestar de las personas, en la realidad social del Ecuador; es menester realizar un análisis sobre los preceptos jurídicos que regulan el derecho a la desconexión de las personas que se desempeñan en el empleo digital (Chiriboga et al., 2018).

En esencia, el derecho a la desconexión digital determina la posibilidad de enfatizar la relevancia que posee la separación entre el trabajo, el tiempo y la vida personal, por lo que con estas nociones se resalta la necesidad para crear un nuevo derecho al periodo de trabajo, en un mundo en donde la tecnología de la información está cada vez más en auge y la demanda de trabajo fuera de los establecimientos se incrementa.

Si bien en el ámbito internacional, se prioriza los derechos establecidos por la OIT, no obstante, en el caso ecuatoriano. Desde la vulneración del derecho al trabajo, afectando especialmente a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, hasta el derecho a la equidad y no discriminación y en este caso el derecho a la desconexión digital, son quebrantamientos que necesitan un análisis exhaustivo, priorizando los deberes y derechos en los distintos sectores tanto públicos y privados, para que de esta manera la ley se presente sistemática y explícita, a fin de que las empresas u organizaciones puedan manejarla en base a los derechos del trabajador.

En vista de lo anterior, esta investigación se justifica por la necesidad de analizar a profundidad los factores que influyen en la vulneración del derecho a la desconexión digital en el contexto laboral ecuatoriano. El estudio tiene como objetivo examinar el derecho laboral a la desconexión digital en la relación de dependencia con el empleador, a través de una exhaustiva revisión documental de fuentes científicas tanto nacionales como internacionales, así como mediante el análisis comparativo del marco jurídico y la normativa de países como España, Colombia y Perú. De esta manera, se busca generar un conocimiento profundo y actualizado sobre el derecho laboral a la desconexión digital en la relación de dependencia,

que sirva de base para futuras investigaciones y propuestas de mejora en la legislación ecuatoriana.

## MÁTERIALES Y MÉTODO

El estudio se fundamenta en un enfoque cualitativo, responde a una investigación descriptiva puesto que permite que el investigador se cree dogmas propios sobre el fenómeno estudiado, así como también, este permite una investigación flexible a un grupo de personas, colectivos o un proceso en particular. Adicionalmente, se adoptó una investigación exploratoria puesto que el problema ha sido poco estudiado a nivel nacional.

A partir de la metodología establecida, se describió el derecho laboral a la desconexión y sus características principales, mediante herramientas como la recopilación de información de carácter documental, con literatura científica y cuerpos normativos emanados de organismos internacionales que norman el tema de estudio y el análisis del marco legal, por medio de las primordiales bases de datos científicas y académicas, como: Dialnet, Google Academic, Scielo, Scopus, Redalyc, entre otras.

Con la indagación alcanzada se realizó un análisis de las disposiciones establecidas en los ordenamientos normativos que reglamentan, el derecho laboral a la desconexión digital en la correlación de dependencia con el patrono. De igual manera, se llevó a cabo, la búsqueda y análisis del marco legal que regula este tema en países como España, Colombia, y Perú, aplicando el método comparativo (Tabla 1), con el propósito de identificar el marco regulatorio, aspectos clave, excepciones y sanciones y desafíos, así como comprender las causas y consecuencias del fenómeno estudiado en los distintos contextos analizados.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Factores que influyen en la vulneración del derecho a la desconexión digital

En correspondencia con la literatura y doctrina el simple hecho de enviar mensajes de texto, correos electrónicos o comunicaciones en horarios de

descanso, ya se presenta la vulneración del derecho a la desconexión digital, puesto que, estas acciones acarrear la exigencia de una respuesta inmediata hacia el empleador (Monteiro, 2023).

De esta manera, Carrillo y Nápoles (2022), afirman que los empleadores no instauran márgenes de desconexión, generando que se establezca la pérdida del límite espacial y temporal dentro del círculo laboral y personal, considerando que la vulneración del derecho al descanso no permite la recuperación de la energía tanto física como emocional para optimizar el rendimiento en las horas obligatorias de trabajo.

En este sentido, la vulneración implica también las horas extraordinarias que realiza el trabajador, las mismas que no estarían consideradas para ser remuneradas, debido a que los empleadores se valen de excusas como la falta de justificación del trabajo realizado; ahondando en este tema Barco y Marín (2017), indican que la vulneración del derecho a la desconexión digital, se intensifica, por ejemplo, en el caso de una demanda por parte de un empleado, por cuanto, como prueba del hecho, se exige la presentación del consentimiento para trabajar fuera del horario laboral, concedido a través de un acuerdo entre el trabajador y empleador y por otra parte la aprobación de estas horas por parte del Inspector del Trabajo; información que en gran parte de los casos no se posee, por lo que se vulnera las garantías del debido proceso.

Al encontrar ordenamientos jurídicos imprecisos e inconstitucional de ciertos artículos de ley relacionados al trabajo, hacen que la vulneración de los derechos se intensifique, por lo que es imprescindible fomentar los principios, derechos y garantías de la desconexión digital, empezando por el análisis de problemáticas concretas y palpables con el propósito de que el empleado o trabajador mantenga condiciones adecuadas en la jornada laboral, respetando su tiempo fuera de la misma.

Además, en el campo laboral, no solo la desconexión digital es un derecho quebrantado, existe un sin número de derechos que son vulnerados, los mismos que cumplen una estrecha conexión entre sí, como salarios injustificados, tipos

de contratos, acoso laboral, descanso, derecho a la salud y seguridad laboral.

### **Régimen jurídico que regula el derecho laboral a la desconexión digital en Ecuador**

Un empleo es un deber y un derecho social, se establece como un fundamento de la economía, que ampara la realización del individuo, en este ámbito el Estado, debe garantizar una vida óptima, con un trabajo favorable y saludable, con remuneraciones y obligaciones equilibradas (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Ahora bien, el trabajo bajo relación de dependencia y por cuenta ajena es aquel en donde el trabajador presta un servicio bajo la cuenta y orden de un empleador bien sea una persona natural o jurídica.

Asimismo, el Código del Trabajo define al trabajador como la persona que se obliga a la prestación del servicio o al cumplimiento de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero (Asamblea Nacional, 2005, Art.9). Por otra parte, bajo la norma laboral el empleador se define como, la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, también es llamado empresario o empleador. La misma ley señala que, el Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público son empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales (Asamblea Nacional, 2005, Art.10).

De modo pues, dentro de todo vínculo laboral el empleador o empleadora sometido a una modalidad contractual en los términos dispuesto en la norma laboral vigente, que contempla el contrato individual de trabajo como: “el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Asamblea Nacional, 2005, Art. 8), se encuentra sometido al cumplimiento de determinadas obligaciones previstas en la Ley en torno a las condiciones y medio ambiente adecuado de trabajo, así como, otros derechos fundamentales como el cumplimiento de la etapa de trabajo, la seguridad social, salario, vacaciones, descanso obligatorio, entre otros.

En este contexto, el artículo 66 Constitución del Ecuador (2008), hace alusión de manera general al derecho a una vida digna en la que asegura distintos aspectos entre ellos el empleo, educación, el descanso y ocio. De igual modo, el descanso en base al pronunciamiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se determina en el artículo 24 y se refiere a que cualquier trabajo posee el derecho al descanso, al goce de su tiempo libre, al periodo adecuado de trabajo, así como sus vacaciones pagadas (Asamblea General, 1948). Conforme al Código del Trabajo en su artículo 47, se presenta el periodo máximo de trabajo, el mismo que establece la cantidad de ocho horas diarias, sumando 40 horas semanales, sin embargo, en este Código existen expresiones plantean que al superar las horas estipuladas o 10 al día, deberán ser remuneradas (Asamblea Nacional Constituyente, 2005).

Ahora bien, dentro del Estado existen dos regímenes que regulan las relaciones laborales por una parte y como se mencionó anteriormente existe el Código del Trabajo que reglamenta la relación laboral en el ámbito privado, mientras que por otro lado existe la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) la misma que norma la relación laboral en el sector público, es por ello que, que se examina cada una de ellas.

En el Código Laboral ecuatoriano, el derecho a la desconexión se encuentra instaurado en el artículo sin número del teletrabajo, posterior al artículo 16, el mismo que establece que:

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores (Asamblea Nacional, 2023)

El derecho a la desconexión se encuentra dentro del artículo destinado a regular el teletrabajo el mismo que a pesar de establecer que el empleador

deberá considerar el descanso del trabajo por al menos 12 horas dentro de un periodo de veinticuatro horas seguidas, también se evidencia que respecto a su incumplimiento dicha norma no es explícita.

Por consiguiente, en cuanto a la nueva promulgación del año 2020 la LOSEP el derecho a la desconexión se encuentra dentro del artículo 25, el mismo que de manera análoga establece que este derecho debe ser garantizado por el empleador y que dentro de un periodo de 24 horas seguidas el trabajador no estará obligado a responder ningún mensaje o correo en el periodo de 12 horas seguidas fuera de su jornada laboral (Asamblea Nacional, 2010).

Si bien es cierto, tanto dentro de la LOSEP como en el Código del Trabajo se encuentra establecido el derecho a la desconexión laboral, sin embargo, es evidente que en ninguna de las dos normas se encuentra establecida sanción alguna para el empleador cuando el mismo no considere el derecho a la desconexión del trabajador, de igual manera, no se presenta el procedimiento específico que debe de seguir el trabajador cuando dicho derecho no es tutelado.

**Tabla 1.** Derecho a la desconexión digital en Colombia, Perú y España

País	Marco regulatorio	Aspectos clave	Excepciones	Sanciones	Desafíos
<b>Colombia</b>	Ley 2191 de 2022 (Congreso de Colombia, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho aplicable a trabajadores y servidores públicos.</li> <li>- Incumplimiento considerado acoso laboral.</li> <li>- Surgimiento post-pandemia por uso masivo de TIC (Motta, 2022).</li> <li>- Jornada laboral de hasta 48 horas sin recargos por horas extras (Valencia y Machacón, 2021).</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cargos directivos o de confianza.</li> <li>2. Fuerza pública y cuerpos de socorro.</li> <li>3. Situaciones de fuerza mayor (Congreso de Colombia, 2022).</li> </ol>	Considerado como acoso laboral (Congreso de Colombia, 2022).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retraso en la implementación de políticas internas (Castaño y Cedeño, 2021).</li> <li>- Cultura laboral que prioriza la hiperconectividad (Motta, 2022).</li> </ul>
<b>Perú</b>	Decreto Supremo N° 004-2021-TR (Consejo de ministros, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento del derecho desde 2020.</li> <li>- Lapso de desconexión entre jornadas laborales.</li> <li>- 53% de trabajadores vulneran el derecho (Velásquez et al., 2023).</li> <li>- Falta de mecanismos claros para su aplicación (Gonzales, 2022).</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acuerdos de sobretiempo remunerado.</li> <li>2. Emergencias o fuerza mayor (Consejo de ministros, 2021).</li> </ol>	Vinculadas a riesgos psicosociales (Puntriano, 2023).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa ambigua y falta de protocolos (Gonzales, 2022).</li> <li>- Necesidad de "detox digital" para proteger la salud (Puntriano, 2023).</li> <li>- Criterios interpretativos equivocados por vacíos legales (Velásquez et al., 2023).</li> </ul>

País	Marco regulatorio	Aspectos clave	Excepciones	Sanciones	Desafíos
España	Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD) (Congreso de los Diputados, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho a la intimidad y desconexión digital (art. 87-88 LOPDGDD).</li> <li>- Obligación de políticas internas en empresas.</li> <li>- 37% de empleados trabaja fuera de horario (The Adecco Group, 2022).</li> <li>- Jurisprudencia que respalda el derecho (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 2021).</li> </ul>	Se prioriza la negociación colectiva (Pérez, 2019).	Multas entre 751€ y 225.018€ (Congreso de los Diputados, 2018).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja eficacia en la práctica (The Adecco Group, 2022).</li> <li>- Dependencia de la negociación colectiva para su aplicación (Pérez, 2019).</li> </ul>

Los resultados de la Tabla 1, que evidencia el análisis del derecho a la desconexión digital en Colombia, Perú y España revelan algunos enfoques en cuanto al desarrollo en su regulación. En primer lugar, Colombia representa el incumplimiento como acoso laboral, pero enfrenta retos con jornadas laborales extensa. Por otro lado, Perú reconoció el derecho durante la pandemia, pero carece de claridad en la aplicación de los mecanismos. Finalmente, España, tiene una regulación más completa a los anteriores, exige políticas internas en las empresas, aunque enfrenta desafíos en su implementación efectiva. Estas naciones comparten la preocupación por el equilibrio del trabajo y la vida personal de los trabajadores en la era digital, sin embargo, difieren en sus enfoques y en el grado de efectividad de sus medidas.

Ahora bien, en Ecuador, el panorama del derecho a la desconexión digital tiene contrastes significativos en comparación con los países antes mencionados. Si bien se reconoce este derecho en el Código del Trabajo, su aplicación práctica es desafiantes. A diferencia de Colombia, Perú y España, donde existen leyes y regulaciones específicas para este tema, la falta de una legislación detallada y aplicación de mecanismos que

garanticen su cumplimiento efectivo, deja a los trabajadores en una situación vulnerable, algo similar a lo que ocurre en Perú. A diferencia de España, donde se establecen incluso multas por el incumplimiento de este derecho, en Ecuador por otro lado, no se contemplan sanciones, lo que debilita su protección.

Si bien, la aprobación de la Ley Reformatoria de Desconexión Digital en Ecuador representa un avance relevante para proteger los derechos laborales en la era digital, es importante que el marco legal se fortalezca y se promueva una cultura de respeto al tiempo de descanso y a la vida personal de los trabajadores, tal como se ha intentado lograr en Colombia a través de la implementación del acoso laboral. Finalmente, es necesario el establecimiento de políticas internas en las empresas y que se capacite a los empleadores y empleados en cuanto a la importancia de equilibrar la vida personal y el trabajo.

De modo pues, de acuerdo a la investigación realizada, es fundamental, que se realice un análisis de la situación actual del Ecuador, debido a que en gran parte de las instituciones públicas o privadas se desconoce la normativa que regula el derecho a la desconexión digital y, los trabajadores siguen



laborando, aun cuando se encuentra fuera de su jornada de trabajo.

En este ámbito es necesario la reforma del Código del Trabajo, puesto que, simplemente se plantea la noción de la desconexión digital, dejando vacíos, en la forma de actuar de un trabajador al ser vulnerado este derecho.

Se debe establecer expresamente un artículo que determine las sanciones y procedimientos que sean sistemáticos y objetivos, para que los profesionales del derecho y la población en general, se mantengan consientes del papel importante que conlleva las atribuciones en el medio laboral.

Como alternativas para que desde el patrono y empleado se respete este derecho, se partiría desde la separación del horario laboral y la vida personal; minimizar el uso de dispositivos electrónicos, es decir, evitar revisar el teléfono móvil o contestar el correo electrónico específicamente para que el empleador no pueda ejercer ordenes fuera del trabajo habitual.

### Discusión

Los resultados de este estudio revelan que existen factores que contribuyen a la vulneración del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. En primer lugar, se resalta que el simple hecho de enviar un mensaje o comunicaciones a través de mensajes de texto, correos electrónicos, entre otros, fuera del horario de trabajo, con la posibilidad de una respuesta inmediata por parte del trabajador, constituye una vulneración de este derecho, este resultado se alinea con lo expresado con (Monteiro 2023) quien señala que estas acciones acarrear la exigencia de una respuesta inmediata hacia el empleador.

Esta práctica es evidente, se ha intensificado, con la implementación del teletrabajo y la digitalización, esto genera constante presión en los trabajadores, les impide desconectarse completamente de sus responsabilidades, lo que afecta su bienestar.

De igual forma, se identifica que hay falta de límites claros entre lo laboral y lo personal, como otro factor clave en la vulneración del derecho a la

desconexión. En este sentido, Carrillo y Nápoles (2022) señalan que los empleadores, al no establecer márgenes de desconexión, contribuyen a difuminar los límites espaciales y temporales entre el trabajo y la vida personal, lo que impide a los trabajadores poder recuperarse física y emocionalmente. Esta situación, se alinea con la teoría del presentismo laboral de Hochschild, (1997), en la que los trabajadores se sienten obligados a estar disponibles y conectados en todo momento, incluso fuera de su horario laboral, esto puede generar altos niveles de estrés y agotamiento.

Otro hallazgo relevante destaca la problemática que representan las horas extras no remuneradas, situación que agrava la vulneración del derecho a la desconexión digital, este resultado está acorde a lo que plantean Barcos y Marín (2017) quienes señalan que, en muchos casos los empleadores se valen de excusas para no pagar las horas extras trabajadas, esto desanima a los trabajadores a reclamar sus derechos y perpetúa la cultura a la hiperconectividad. Esta situación se agrava por la dificultad de probar el consentimiento del trabajador para realizar labores fuera de sus horarios, así como la falta de aprobación de estas horas por parte del inspector de trabajo, lo que termina vulnerando las garantías del debido proceso.

Finalmente, se identifican la legislación imprecisa y la falta de mecanismos efectivos para la protección del derecho a la desconexión digital, esto contribuye a su vulneración. Estos hallazgos están acordes a lo que expresan Carrillo y Nápoles (2022) quienes señalan que, la falta de claridad en las leyes y la ausencia de sanciones a los empleadores que incumplen este derecho generan una sensación de impunidad y a su vez, dificultan a los trabajadores la defensa de sus derechos.

### CONCLUSIONES

La desconexión digital se planteó como un derecho para cada uno de los trabajadores y las trabajadoras, en donde no pueden conectarse, ni responder cualquier tipo de solicitud relacionada con el trabajo fuera de la jornada laboral, así como, en el lapso de descanso o vacaciones.

En la revisión de la literatura científica, se detecta, la falta de compromiso del empleador para respetar los derechos del empleado, puesto que, se presentan las exigencias para efectuar trabajos en el tiempo de descanso; en este sentido, al vincular las tecnologías de la información y comunicación, los empleadores se han involucrado en la vida personal del empleado, estableciendo alteraciones en las relaciones familiares, sociales, personales y de salud.

En el caso ecuatoriano, se presenta la norma que regula la desconexión digital, sin embargo, existe una falta de estructura en su procedimiento y aplicación de la misma, por lo que, este derecho ha vulnerado sobre todo el derecho al descanso, vacaciones, jornada de trabajo, afectando el bienestar del trabajador o la trabajadora.

Con respecto al caso de Colombia y Perú, existe situaciones similares en los procesos, por situaciones ocurridas a cuenta de la pandemia del Covid-19, estos países no estaban preparados para llevar a cabo el trabajo en remoto, por lo que, surgieron leyes de emergencia, en donde se plasmó la desconexión digital debido a que como los empleados trabajaban desde casa se perdió el límite entre el horario laboral y el tiempo de descanso.

Ahora bien, España es el país que mantiene una preocupación anterior por el respeto al descanso, se propone leyes a favor del empleado y determina la manera en que el empleador posee la obligación de formular una planificación interna con los trabajadores para respetar sus derechos y obligaciones, no obstante, es importante mencionar que en la encuesta “Desconectar para reconectar” realizada por Adecco en el año 2022, existe una alta tasa de empleados que manifiestan la vulneración del derecho y trabajan más de las horas del día laboral.

Con estos antecedentes, se confirma la vulneración del derecho a la desconexión digital, no solamente en el caso ecuatoriano, este derecho no se garantiza en otros países como Colombia, Perú y España, a pesar de existir una norma legal; esta se denominaría ineficaz, por lo que carece de estructuración para ejecutar el proceso. Con esta indagación, es necesaria una herramienta jurídica que organice los aplicativos a las actividades

laborales, esto quiere decir, desarrollar, mejorar y optimizar de forma sistemática, las garantías básicas de los trabajadores que hacen factible el acertado desempeño del entorno en donde se encuentra la sociedad.

## REFERENCIAS

- Andrade, E. (2021). Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8594>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005) Código del Trabajo. Registro Oficial 231. Codificación 2005-017. Última Reforma Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023  
[https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/a5c99ffe-c498-4722-b408-fe672321c82c/Codigo\\_Trabajo\\_act\\_27062024.pdf](https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/a5c99ffe-c498-4722-b408-fe672321c82c/Codigo_Trabajo_act_27062024.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008) Constitución de la República del Ecuador. 20 de octubre de 2008, Última Reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, 25-I-2021 (Ecuador).  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Asamblea General (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Registro Auténtico 1948 de 10-dic.-1948  
<https://www.ohchr.org/es/universal-declaration-of-human-rights>
- Balestero Casanova, Magdalena. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho), (21), 118-148. Epub 10 de junio de 2020.  
<https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Barco, I. y Marín, L. (2017). Vulneración de los derechos del trabajador respecto a las horas extraordinarias en jornada de trabajo. [Tesis de pregrado, Universidad Uniandes].

- <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8252>
- Bósquez, J. Campaña, L. y Chica, L. (2022). El derecho a la desconexión digital en el contexto del teletrabajo, basado en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos. *Revista Conrado*, 18(2), 477-488. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2486>
- Carrillo, S. y Nápoles, Y. (2022). Protección del derecho a la desconexión laboral en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 7(3-2), 405-417. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1163>
- Castaño, D. A. y Cedeño, J. F. (2021). Desconexión digital en Colombia: una reflexión a partir del derecho comparado español y francés.: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/8921>.
- Congreso de Colombia. (2022). LEY N° 2191 6ENE2022. “Por medio de la cual se regula la Desconexión Laboral - Ley De Desconexión Laboral”. <https://www.pwc.com/co/es/prensa/Articulos/ley-2191-de-2022.pdf>
- Congreso de los Diputados. (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/altamira/BOE-ART.87Y88PROTECCIONDATOSDISPOSITIVOSDIGITALESYDERECHODESCONEXIONDIGITALENAMBITOLABORAL.pdf>
- Consejo de Ministros. (2021). Decreto Supremo N° 004-2021-TR. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1724806/Decreto-supremo-n-004-2021-TR.pdf?v=1615469086>
- Chiriboga, H., Jiménez, E., y Toscanini P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100226&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226&lng=es&tlng=es)
- Decreto Supremo N° 004-2021-TR (Consejo de ministros, 2021). <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/1749173-004-2021-tr>
- Gonzales, R. (2022). Desconexión digital: diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 7(21), 197-227. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.490>
- Lerouge, L. (2019). Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (436), 71-84. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1274>
- Ley 2191 de 2022 (Congreso de Colombia, 2022). <https://bit.ly/4kJ1D2w>
- Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD) (Congreso de los Diputados, 2018). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>
- Monteiro, Rodrigo. (2023). La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración. *Revista latinoamericana de derecho social*, (35), 27-58. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.35.17271>
- Motta Cárdenas, F. (2022). Derecho a la desconexión laboral digital en el marco del derecho laboral. *Revista IUSTA*, (56), 113-133. <https://doi.org/10.15332/25005286.7761>
- Noel, M. (2022). Derecho a la desconexión: qué es y por qué es crucial para tu calidad de vida. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/derecho-a-la-desconexion-que-es-y-por-que-es-crucial-para-tu-calidad-de-vida/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Misión e impacto de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada en la 86.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.ª reunión (2022). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)
- Pérez, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 101-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México* 14(45), 257- 275. <https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/636/737>
- Picón, L. (2022). El derecho a la desconexión digital laboral. *Revista Ideides*. <http://revista-ideides.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-laboral/>
- Puntriano, C. (2023). Tratamiento de la desconexión digital en el teletrabajo en el Perú en el teletrabajo en el Perú. *Soluciones Laborales*, 186, 11-29. [https://www.munizlaw.com/assets/pdf/11-29\\_Tratamiento\\_de\\_la\\_desconexi%C3%B3n\\_digital\\_en\\_el\\_teletrabajo\\_en\\_el\\_Per%C3%BA.pdf](https://www.munizlaw.com/assets/pdf/11-29_Tratamiento_de_la_desconexi%C3%B3n_digital_en_el_teletrabajo_en_el_Per%C3%BA.pdf)
- Rosales, C; García, S. y Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400106&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106&lng=es&tlng=es).
- Sandoval, H., y De la Cruz, G. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, 22(44), 11-34. <https://doi.org/10.18359/prole.3101>
- The Adecco Group. (2022). Encuesta Desconectar para reconectar. Estudio realizado a través del panel de clientes y candidatos del grupo Adecco. [https://adecco.com.ec/wp-content/uploads/desconectar-para-reconectar\\_compressed\\_compressed-1.pdf](https://adecco.com.ec/wp-content/uploads/desconectar-para-reconectar_compressed_compressed-1.pdf)
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (2021). Sentencia Social N°549/2021 de 9 de junio de 2021. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-549-2021-tsj-madrid-sala-social-sec-2-rec-318-2021-09-06-2021-48372590>
- Valencia, A. y Machacón, J. Diferencias y similitudes a la desconexión digital a la que tienen derecho los trabajadores en Colombia y España. Universidad Simón Bolívar. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/7916>
- Valenzuela, F. (2022). La importancia del derecho a la desconexión digital. *Factorial*. <https://factorialhr.es/blog/derecho-desconexion-digital/>
- Velásquez, J., Rojas, V., Gonzales, C. y Alva, L. (2023). Derecho a la Desconexión digital del servidor público en tiempos de COVID-19 en el Perú. *Polo del conocimiento*, 7(7), 1523-1536. 10.23857/pc.v7i7