



La jornada laboral y la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana

The workday and digital disconnection in Ecuadorian labor legislation

A jornada de trabalho e a desconexão digital na legislação trabalhista equatoriana

ARTÍCULO ORIGINAL

María Monserrate Guerrero Alcívar
mguerrero8290@utm.edu.ec

Andrea Elizabeth Espinoza Cuzco
andrea.espinoza@utm.edu.ec



Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i30.361>

Artículo recibido: 5 de mayo 2025 / Arbitrado: 15 de junio 2025 / Publicado: 2 de julio 2025

RESUMEN

La transformación digital del trabajo ha generado nuevos desafíos para la protección de los derechos laborales, especialmente en el contexto del teletrabajo y la hiperconectividad. El objetivo de esta investigación es analizar la regulación del derecho a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana mediante un estudio jurídico comparado con países de la Unión Europea y América Latina. La metodología empleada es cualitativa con enfoque dogmático-jurídico, utilizando análisis documental, comparativo y técnicas de revisión normativa. Los resultados evidencian que mientras países como Francia y España han legislado expresamente este derecho, Ecuador carece de normativa específica, limitándose al Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 que carece de fuerza vinculante. Se concluye que existe una brecha normativa significativa que expone a los trabajadores a riesgos psicosociales y vulnera principios constitucionales del derecho al descanso y la dignidad humana.

Palabras clave: Desconexión digital; Jornadas laborales; Legislación ecuatoriana; Teletrabajo; Derecho al descanso

ABSTRACT

The digital transformation of work has generated new challenges for the protection of labor rights, especially in the context of teleworking and hyperconnectivity. The objective of this research is to analyze the regulation of the right to digital disconnection in Ecuadorian labor legislation through a comparative legal study with countries of the European Union and Latin America. The methodology used is qualitative with a dogmatic-legal approach, using documentary, comparative analysis and normative review techniques. The results show that while countries such as France and Spain have expressly legislated this right, Ecuador lacks specific regulations, limiting itself to Ministerial Agreement MDT-2022-237 which lacks binding force. It is concluded that there is a significant regulatory gap that exposes workers to psychosocial risks and violates constitutional principles of the right to rest and human dignity.

Key words: Digital disconnection; Labor legislation; Teleworking; Working hours; Right to rest

RESUMO

A transformação digital do trabalho gerou novos desafios para a proteção dos direitos trabalhistas, especialmente no contexto do teletrabalho e da hiperconectividade. O objetivo desta pesquisa é analisar a regulamentação do direito à desconexão digital na legislação trabalhista equatoriana através de um estudo jurídico comparado com países da União Europeia e América Latina. A metodologia utilizada é qualitativa com enfoque dogmático-jurídico, utilizando análise documental, comparativa e técnicas de revisão normativa. Os resultados evidenciam que enquanto países como França e Espanha legislaram expressamente este direito, o Equador carece de normativa específica, limitando-se ao Acordo Ministerial MDT-2022-237 que carece de força vinculante. Conclui-se que existe uma lacuna normativa significativa que expõe os trabalhadores a riscos psicossociais e viola princípios constitucionais do direito ao descanso e à dignidade humana.

Palavras-chave: Desconexão digital; Jornada de trabalho; Legislação equatoriana; Teletrabalho; Direito ao descanso

INTRODUCCIÓN

El avance acelerado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha reconfigurado profundamente las relaciones laborales contemporáneas, generando nuevos paradigmas que desafían los marcos normativos tradicionales del derecho del trabajo (Carrillo-Guananga et al., 2022). Esta transformación digital, intensificada por la pandemia de COVID-19, ha consolidado modalidades laborales como el teletrabajo, que si bien ofrecen flexibilidad y oportunidades de conciliación vida-trabajo, también han difuminado las fronteras tradicionales entre el tiempo laboral y el tiempo personal (Domínguez, 2022).

En este contexto emergente, la desconexión digital se presenta como un derecho fundamental de nueva generación, orientado a garantizar el equilibrio entre la vida personal y profesional de los trabajadores, especialmente en modalidades de trabajo remoto donde la hiperconectividad puede generar efectos adversos en la salud física y mental de los empleados (Andrade, 2021). La relevancia de esta problemática radica en que la constante disponibilidad tecnológica puede derivar en una extensión no remunerada de la jornada laboral, afectando el derecho constitucional al descanso y generando riesgos psicosociales como estrés, ansiedad y síndrome de burnout.

La legislación laboral ecuatoriana enfrenta un vacío normativo significativo en materia de desconexión digital. Mientras que la Constitución de la República del Ecuador (2008) garantiza en sus artículos 66 y 383 el derecho al descanso y la limitación de la jornada laboral, no existen mecanismos jurídicos específicos que protejan a los trabajadores de la invasión digital fuera de su horario laboral. Esta ausencia de regulación expresa genera incertidumbre jurídica y desprotección para los trabajadores, quienes frecuentemente se ven obligados a mantener disponibilidad constante sin compensación alguna.

El problema se agrava considerando que el Código de Trabajo ecuatoriano, en su artículo 42, establece la obligación del empleador de respetar la dignidad del trabajador, incluyendo implícitamente el derecho al descanso, pero carece de disposiciones específicas sobre desconexión digital. Esta situación contrasta marcadamente con el desarrollo normativo observado en países europeos como Francia y España, que han incorporado expresamente este derecho en sus ordenamientos jurídicos laborales.

El derecho a la desconexión digital se configura como una garantía laboral emergente destinada a proteger a los trabajadores frente al uso excesivo e indiscriminado de las tecnologías de la información y la comunicación fuera del horario laboral. De acuerdo con Domínguez (2022), esta prerrogativa responde a la necesidad de preservar el equilibrio entre la vida personal y profesional en una realidad marcada por la hiperconectividad digital, la cual ha diluido las fronteras tradicionales del tiempo de trabajo.

En términos conceptuales, la desconexión digital implica que el trabajador tenga la facultad de no responder comunicaciones laborales fuera de su jornada ordinaria y, simultáneamente, impone la obligación al empleador de respetar esos límites y no exigir una disponibilidad constante (Villabella, 2020). Se trata de una concreción específica de derechos fundamentales como el descanso, la salud, la vida privada y la dignidad, fundamentados en la teoría de los derechos humanos laborales. López (2021) señala que no es un derecho novedoso, sino la evolución de derechos laborales clásicos como la limitación de la jornada laboral y el derecho al descanso, ahora adaptados al contexto del trabajo digital.

En cuanto a la experiencia comparada, Francia fue pionera mediante la Ley El Khomri de 2016, que incorporó el derecho a la desconexión digital en el Código de Trabajo; este marco obliga a empresas con más de 50 empleados a negociar anualmente su ejercicio y a adoptar medidas de sensibilización tanto para empleadores como para trabajadores (López, 2022). El modelo francés destaca por su enfoque en la negociación colectiva y la adaptación de la desconexión a las características específicas de cada sector o empresa. España siguió esta tendencia mediante la Ley Orgánica 3/2018, que establece el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral y exige a las empresas definir políticas internas para su regulación (Domínguez, 2022).

En América Latina, Perú reguló la desconexión digital dentro del trabajo remoto a través del Decreto de Urgencia N° 127-2020 y el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, garantizando el derecho a desconectarse de los medios tecnológicos durante los períodos de descanso (González, 2022). Sin embargo, esta regulación se limita al teletrabajo y no abarca otras modalidades laborales con uso de tecnologías digitales. En Colombia, la aproximación ha sido eminentemente jurisprudencial; la Corte Suprema de Justicia ha reconocido el derecho a la desconexión digital como derivación de la dignidad humana y el derecho al descanso, permitiendo avances en casos específicos, pero sin un marco normativo general (Guillin, 2024).

En el caso ecuatoriano, el marco constitucional brinda sustento para una futura regulación sobre desconexión digital. El artículo 66 de la Constitución reconoce el derecho a una vida digna, integrando el descanso como elemento esencial, mientras que el artículo 383 garantiza el desenvolvimiento del trabajo en condiciones adecuadas de salud y bienestar. No obstante, el Código de Trabajo se centra en definir la jornada laboral para el trabajo presencial tradicional y no considera los desafíos del trabajo digital, lo que genera vacíos de protección para quienes laboran en entornos virtuales. El artículo 42 establece obligaciones generales para el empleador, incluyendo el respeto a la dignidad del trabajador, pero no detalla regulaciones sobre tecnologías fuera del horario de trabajo, generando incertidumbre en esta materia.

Por otra parte, la hiperconectividad laboral trae consigo riesgos psicosociales reconocidos académicamente, entre los que se encuentran el estrés crónico, la ansiedad, el agotamiento emocional y alteraciones del ritmo circadiano (Cabrera y Pachano, 2023). Estos riesgos se agravan en el teletrabajo, donde se difuminan las fronteras domésticas y laborales, generando una sensación de disponibilidad permanente. En este contexto, la desconexión digital se plantea como una medida preventiva esencial para preservar la salud ocupacional y el equilibrio vital, tal como lo resalta la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), al recomendar el establecimiento de límites claros entre el tiempo de trabajo y el de descanso como parte central de la seguridad y salud en el trabajo.

En este contexto, el presente estudio tiene como propósito central analizar la regulación del derecho a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana, a través de un enfoque jurídico comparado con países de la Unión Europea y América Latina. Esta investigación parte de la necesidad de adaptar el marco normativo nacional a las transformaciones del entorno laboral digital, donde la hiperconectividad y la difusa delimitación entre tiempo laboral y personal suponen nuevos desafíos para el derecho al descanso.

Para ello, se plantean como objetivos específicos: examinar el marco normativo ecuatoriano vigente en materia de jornada laboral y derecho al descanso en relación con la desconexión digital; analizar comparativamente las experiencias normativas de países como Francia, España, Perú y Colombia; identificar los vacíos normativos en la legislación ecuatoriana respecto a este derecho emergente; y, finalmente, proponer estrategias jurídicas que garanticen su incorporación efectiva al ordenamiento laboral nacional. Esta investigación busca, por tanto, aportar una base sólida para la formulación de políticas públicas orientadas a la protección del bienestar de los trabajadores en el nuevo escenario

digital.

La investigación se justifica por la urgente necesidad de adaptar el marco jurídico laboral ecuatoriano a las realidades del trabajo digital contemporáneo. La ausencia de regulación específica sobre desconexión digital no solo vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también genera inseguridad jurídica para empleadores y trabajadores en un contexto donde el teletrabajo se ha consolidado como modalidad laboral permanente.

Desde una perspectiva jurídica, el estudio contribuye al desarrollo doctrinario del derecho laboral ecuatoriano, proporcionando análisis comparativo con experiencias internacionales exitosas que pueden servir como referente para futuras reformas legislativas. Desde una perspectiva social, la investigación aborda una problemática que afecta directamente la calidad de vida y salud ocupacional de miles de trabajadores ecuatorianos.

METODOLOGÍA

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo con carácter exploratorio-descriptivo, apropiado para el análisis de fenómenos jurídicos emergentes como la desconexión digital en contextos donde la regulación normativa es incipiente (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El diseño metodológico es dogmático-jurídico, centrado en el análisis sistemático de fuentes documentales normativas, doctrinarias y jurisprudenciales.

El enfoque dogmático-jurídico resulta idóneo para estudios que buscan proponer reformas legales, ya que permite descomponer y reconstruir críticamente el marco normativo vigente, identificando vacíos, inconsistencias y oportunidades de mejora (Ramírez-Castro, 2021). Este diseño facilita el análisis comparativo entre diferentes ordenamientos jurídicos y la formulación de propuestas normativas fundamentadas.

La investigación emplea tres métodos principales complementarios:

Método Analítico-Sintético: Utilizado para examinar la legislación ecuatoriana vigente y extraer sus implicaciones específicas en materia de desconexión digital. Este método permite descomponer el marco normativo en sus elementos constitutivos para identificar vacíos y oportunidades de desarrollo normativo.

Método Inductivo-Deductivo: Aplicado para inferir tendencias y principios generales a partir del análisis de casos comparados específicos (Francia, España, Perú, Colombia) y su posterior aplicación al contexto ecuatoriano. Este método facilita la transferencia de experiencias normativas exitosas adaptándolas a las particularidades del ordenamiento jurídico nacional.

Método Comparativo: Empleado para contrastar el marco jurídico ecuatoriano con estándares internacionales y experiencias normativas de otros países. Este método permite identificar mejores prácticas y modelos normativos que pueden servir como referente para el desarrollo legislativo nacional.

Para la presente investigación, se emplearon diversas técnicas de recolección de información que permitieron abordar el objeto de estudio desde una perspectiva jurídica integral y comparada. En primer lugar, se aplicó el análisis documental, consistente en la revisión sistemática de fuentes normativas primarias. Esta revisión incluyó la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código de Trabajo, el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, así como normativas legales y reglamentarias de países seleccionados para el estudio comparado, como Francia, España, Perú y Colombia. Adicionalmente, se consideraron informes y recomendaciones de organismos internacionales relevantes, especialmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para incorporar estándares y principios globales sobre la desconexión digital.

En segundo lugar, se realizó un análisis jurisprudencial, centrado en el examen de pronunciamientos judiciales emitidos por la Corte Constitucional del Ecuador y por tribunales laborales de los países seleccionados. Este análisis tuvo como finalidad identificar criterios interpretativos relevantes en torno al derecho a la desconexión digital, tanto en el contexto ecuatoriano como en el comparado, aportando así una visión práctica sobre la aplicación y protección de este derecho en sede judicial.

Asimismo, se desarrolló una revisión bibliográfica que abarcó fuentes doctrinarias especializadas en derecho laboral, derecho constitucional y derecho comparado. Se dio prioridad a publicaciones académicas recientes, principalmente del periodo 2019–2024, para asegurar la actualidad, pertinencia y rigor de los aportes teóricos incluidos en el análisis.

En cuanto a los instrumentos de investigación, se elaboraron fichas jurídicas con el propósito de sistematizar el contenido de las disposiciones legales relevantes. Estas fichas incluyeron información detallada sobre el ámbito de aplicación, definiciones, obligaciones de las partes, sanciones y mecanismos de control institucional, facilitando una lectura comparativa y estructurada de los textos normativos.

Además, se desarrollaron matrices comparativas que permitieron contrastar las regulaciones sobre desconexión digital entre los diferentes países objeto de estudio. Este recurso fue útil para identificar convergencias, divergencias y elementos normativos potencialmente transferibles al contexto ecuatoriano, tomando en cuenta su viabilidad jurídica y operativa.

Finalmente, se hizo uso de bases de datos legales especializadas, tanto nacionales como internacionales, para acceder a normativas actualizadas, jurisprudencia relevante y literatura doctrinaria especializada. Este recurso garantizó la validez y confiabilidad de las fuentes utilizadas en el estudio y permitió una exploración exhaustiva de la regulación de la desconexión digital en el ámbito comparado.

La validez de la investigación se garantiza mediante triangulación de fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales, asegurando que las conclusiones se sustenten en múltiples tipos de evidencia jurídica. La selección de fuentes prioriza publicaciones académicas recientes (2019-2024) para evitar sesgos temporales y asegurar la actualidad del análisis.

La confiabilidad se asegura mediante la aplicación sistemática de los métodos de análisis a todas las fuentes seleccionadas, utilizando criterios uniformes de evaluación y categorización. La transparencia metodológica se garantiza mediante la documentación detallada de fuentes consultadas y criterios de análisis aplicados.

Las principales limitaciones del estudio incluyen la ausencia de trabajo de campo empírico con trabajadores y empleadores, lo que limita la comprensión de la aplicación práctica de las normativas

analizadas. Asimismo, la concentración en experiencias de países específicos puede no capturar la diversidad completa de enfoques normativos existentes a nivel internacional. La naturaleza dogmática del estudio implica que las conclusiones se basan en análisis normativo-teórico, requiriendo validación empírica posterior para confirmar su aplicabilidad práctica en el contexto ecuatoriano.

DESARROLLO Y DISCUSIÓN

Análisis del marco normativo ecuatoriano vigente

Disposiciones constitucionales relevantes

El análisis del marco constitucional ecuatoriano revela la existencia de fundamentos normativos sólidos para el desarrollo del derecho a la desconexión digital, aunque de manera implícita. La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en su artículo 66, numeral 2, el derecho fundamental a una vida digna, que incluye expresamente el derecho al descanso y ocio como componentes esenciales del bienestar humano.

Esta disposición constitucional adquiere particular relevancia en el contexto digital, ya que el derecho al descanso implica necesariamente la posibilidad de desconectarse de las obligaciones laborales durante los períodos no laborales. La interpretación sistemática de este precepto con otros derechos constitucionales como la salud (artículo 32), la integridad personal (artículo 66, numeral 3) y la vida privada (artículo 66, numeral 20) proporciona un marco constitucional robusto para fundamentar la desconexión digital.

El artículo 383 de la Constitución complementa este marco al garantizar el derecho de las personas trabajadoras a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Esta disposición puede interpretarse extensivamente para incluir la protección contra riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad digital.

Código de trabajo: Regulación de la jornada laboral

El Código de Trabajo ecuatoriano regula la jornada laboral en el Título IV, estableciendo límites temporales específicos para diferentes modalidades de trabajo. El artículo 47 define la jornada máxima ordinaria en ocho horas diarias y cuarenta horas semanales para trabajos diurnos, seis horas diarias y treinta horas semanales para trabajos nocturnos, y siete horas diarias y treinta y cinco horas semanales para trabajos mixtos.

Sin embargo, estas disposiciones fueron concebidas para modalidades de trabajo presencial tradicional y presentan limitaciones significativas para regular el trabajo digital. La definición de jornada laboral contenida en el artículo 48, que establece que "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador", adquiere nueva complejidad en contextos digitales donde la disponibilidad puede extenderse virtualmente las 24 horas del día.

El artículo 55 regula el trabajo suplementario y extraordinario, estableciendo límites máximos de cuatro horas diarias y doce horas semanales. No obstante, esta regulación no contempla situaciones donde el trabajador, mediante tecnologías digitales, pueda estar realizando actividades laborales fuera de estos límites sin que ello sea formalmente reconocido como trabajo extraordinario.

Acuerdo ministerial MDT-2022-237: Primer reconocimiento normativo

El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, expedido por el Ministerio de Trabajo el 28 de noviembre de 2022, constituye el primer reconocimiento normativo explícito del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Este instrumento establece en su artículo 15 que "el teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital, entendida como el derecho a no responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos por medios digitales fuera de la jornada laboral".

El Acuerdo define la desconexión digital como "el derecho del teletrabajador a no estar localizable por medios tecnológicos durante los períodos de descanso, permisos, vacaciones, licencias, así como durante su tiempo libre". Esta definición, aunque limitada al teletrabajo, representa un avance significativo en el reconocimiento normativo del derecho.

Sin embargo, el Acuerdo presenta limitaciones importantes en términos de alcance y eficacia jurídica. En primer lugar, su aplicación se restringe exclusivamente a trabajadores en modalidad de teletrabajo, excluyendo a trabajadores presenciales que también pueden verse afectados por la hiperconectividad digital. En segundo lugar, al tratarse de un acuerdo ministerial, carece de la jerarquía normativa necesaria para establecer obligaciones vinculantes con fuerza de ley.

Análisis Comparativo Internacional

Modelo Francés: Enfoque negocial y participativo

Francia estableció el marco normativo más desarrollado para la desconexión digital mediante la Ley N° 2016-1088 del 8 de agosto de 2016, conocida como Ley El Khomri. Esta normativa incorporó en el Código de Trabajo francés (artículo L2242-17) la obligación de las empresas con más de 50 trabajadores de negociar anualmente sobre la desconexión digital.

El modelo francés se caracteriza por privilegiar la negociación colectiva como mecanismo para definir las modalidades específicas de aplicación del derecho. Las empresas deben establecer mediante acuerdo colectivo o, en su defecto, mediante carta elaborada por el empleador previa consulta al comité social y económico, las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización dirigidas a trabajadores, cuadros directivos y personal de dirección.

Esta aproximación negocial reconoce que la desconexión digital no puede regularse de manera uniforme, sino que requiere adaptación a las especificidades organizacionales, tecnológicas y sectoriales de cada empresa. El modelo francés ha demostrado efectividad en la generación de políticas empresariales específicas, aunque presenta desafíos en términos de supervisión y cumplimiento efectivo.

Modelo español: Regulación legal directa

España adoptó un enfoque diferente mediante la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que incorporó en su artículo 88 el derecho a la desconexión digital como derecho legal directo. La regulación española establece que "los trabajadores

y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar".

El modelo español se caracteriza por establecer obligaciones específicas para los empleadores, incluyendo la elaboración de políticas internas que definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

La regulación española presenta la ventaja de aplicarse a todos los trabajadores, independientemente de su modalidad laboral, y de establecer obligaciones claras para los empleadores. Sin embargo, al igual que el modelo francés, presenta desafíos en términos de mecanismos de control y sanciones por incumplimiento.

Experiencia peruana: Regulación sectorial

Perú incorporó el derecho a la desconexión digital mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-2021-TR. La regulación peruana establece que los trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto tienen derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los períodos de descanso.

El modelo peruano se caracteriza por su especificidad al trabajo remoto y por establecer definiciones precisas del derecho. El artículo 18 del Decreto Supremo N° 004-2021-TR define la desconexión digital como "el derecho del trabajador bajo la modalidad de trabajo remoto a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo".

La regulación peruana incluye obligaciones específicas para los empleadores, como respetar el derecho a la desconexión digital, establecer políticas internas sobre el uso de herramientas tecnológicas y proporcionar capacitación sobre el uso adecuado de estas herramientas. Sin embargo, su limitación al trabajo remoto reduce significativamente su alcance de protección.

Identificación de vacíos normativos en Ecuador

Ausencia de regulación legal específica

El principal vacío normativo identificado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano es la ausencia de regulación legal específica sobre desconexión digital. Mientras que el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 reconoce este derecho para teletrabajadores, carece de la jerarquía normativa necesaria para establecer obligaciones vinculantes y mecanismos de exigibilidad efectivos.

Esta ausencia de regulación legal genera múltiples problemas prácticos. En primer lugar, los trabajadores carecen de instrumentos jurídicos efectivos para exigir el respeto de su derecho a la desconexión digital. En segundo lugar, los empleadores no tienen claridad sobre sus obligaciones específicas en esta materia, lo que puede generar prácticas inconsistentes o potencialmente vulneratorias de derechos.

Limitaciones de Alcance Subjetivo

El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 presenta limitaciones significativas en términos de alcance subjetivo, ya que se aplica exclusivamente a trabajadores en modalidad de teletrabajo. Esta restricción excluye a trabajadores presenciales que también pueden verse afectados por la hiperconectividad digital, especialmente aquellos que utilizan dispositivos móviles corporativos o tienen acceso a sistemas informáticos empresariales desde sus domicilios.

La limitación de alcance resulta particularmente problemática considerando que la hiperconectividad digital no se restringe al teletrabajo, sino que puede afectar a cualquier trabajador que utilice tecnologías digitales en el desarrollo de sus funciones. Esta situación genera una protección desigual que puede vulnerar el principio de igualdad ante la ley.

Ausencia de Mecanismos de Control y Sanción

Otro vacío normativo significativo es la ausencia de mecanismos específicos de control y sanción por incumplimiento del derecho a la desconexión digital. El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 no

establece sanciones específicas para empleadores que vulneren este derecho, limitándose a remitir a las sanciones generales previstas en el Código de Trabajo.

Esta ausencia de mecanismos específicos de control reduce significativamente la efectividad práctica del derecho reconocido. Sin mecanismos de supervisión y sanción adecuados, el derecho a la desconexión digital puede convertirse en una declaración formal sin efectividad práctica real.

Falta de Definiciones Precisas

El marco normativo ecuatoriano carece de definiciones precisas sobre conceptos fundamentales relacionados con la desconexión digital. Términos como "hiperconectividad", "disponibilidad digital", "tiempo de descanso efectivo" y "comunicaciones laborales urgentes" no están definidos normativamente, generando incertidumbre sobre el alcance y límites del derecho.

Esta ausencia de definiciones precisas dificulta la aplicación práctica del derecho y puede generar interpretaciones divergentes entre empleadores y trabajadores. La experiencia comparada demuestra la importancia de establecer definiciones claras y precisas para asegurar la efectividad de la regulación.

Análisis de riesgos psicosociales

Impacto en la salud mental de los trabajadores

La investigación de Cabrera y Pachano (2023) documenta los efectos adversos de la hiperconectividad digital en la salud mental de los trabajadores ecuatorianos. Su estudio, realizado mediante encuestas a trabajadores de diversas industrias, revela que la falta de límites claros entre trabajo y vida personal ha generado niveles elevados de estrés, ansiedad y agotamiento emocional.

Los principales riesgos psicosociales identificados incluyen el tecnoestrés, definido como el estado psicológico negativo relacionado con el uso de tecnologías digitales; el síndrome de burnout digital, caracterizado por agotamiento emocional derivado de la sobrecarga tecnológica; y la alteración de los ritmos circadianos debido a la exposición prolongada a dispositivos digitales fuera del horario laboral.

Estos riesgos se intensifican en contextos de teletrabajo, donde la superposición de espacios domésticos y laborales dificulta la delimitación temporal y espacial del trabajo. La ausencia de límites físicos claros puede generar una sensación de disponibilidad permanente que afecta negativamente la calidad del descanso y la recuperación psicofísica.

Efectos en la Productividad Laboral

Paradójicamente, la hiperconectividad digital, que inicialmente puede percibirse como un factor de incremento de productividad, puede generar efectos contraproducentes a mediano y largo plazo. La investigación de Zhinin-Mendez y Pasato-Montaño (2024) evidencia que la ausencia de períodos de desconexión efectiva puede reducir la capacidad de concentración, creatividad e innovación de los trabajadores.

La fatiga digital, derivada de la exposición prolongada a dispositivos tecnológicos, puede generar disminución en la calidad del trabajo, incremento en errores y reducción en la capacidad de toma de decisiones complejas. Estos efectos no solo afectan el bienestar individual de los trabajadores, sino también la eficiencia organizacional y la competitividad empresarial.

Discusión

La irrupción de la cuarentena obligó a muchas organizaciones a adoptar modelos híbridos de trabajo, transformando de manera sustancial las dinámicas laborales tradicionales. En este contexto, el marco jurídico ecuatoriano dio un paso importante al reconocer la desconexión digital como un derecho del trabajador, situándola al mismo nivel que el descanso, las vacaciones o las licencias.

Como han indicado López y Zurita (2023), a partir de esta nueva realidad se establecieron derechos y obligaciones para ambas partes de la relación laboral. Algunas empresas incluso adoptaron la figura del oficial de desconexión digital, encargado de velar por el cumplimiento de políticas que prohíban el uso de dispositivos corporativos fuera del horario laboral. No obstante, muchas otras organizaciones no aplicaron adecuadamente este derecho, lo que derivó en consecuencias negativas como episodios de estrés, ansiedad, insatisfacción laboral, incremento en la rotación de personal y disminución en el rendimiento de los trabajadores. A pesar de contar con legislación, las regulaciones sobre horarios

laborales en Ecuador siguen siendo rígidas, especialmente para empresas multinacionales, lo que complica la implementación de medidas efectivas de desconexión digital.

El concepto de desconexión digital ha adquirido diversas definiciones, pero la mayoría de ellas coinciden en destacar que se trata del derecho del trabajador a no estar disponible por ningún medio digital durante sus periodos de descanso. Como señalan Remache et al. (2022), se trata de un concepto reciente dentro del derecho laboral, cuya finalidad principal es preservar la salud mental y el bienestar del trabajador. La adecuada implementación de normativas que regulen el uso de tecnologías de la información y la comunicación no solo protege la salud de los empleados, sino que también mejora su productividad y calidad de vida. En este sentido, la desconexión digital se presenta como una herramienta estratégica que puede reforzar los procesos organizacionales, aunque su implementación aún enfrenta múltiples desafíos.

Entre las principales dificultades para aplicar este derecho se encuentran la falta de espacios adecuados para el descanso, la resistencia al cambio por parte de los propios trabajadores, en muchos casos asociada a la cultura organizacional, y la escasa comunicación interna sobre los beneficios de esta medida. Según Torres et al. (2024), la desconexión digital va más allá de una simple norma; prohíbe directamente el uso de medios tecnológicos para realizar labores fuera del horario establecido, con el objetivo de proteger a los colaboradores del desgaste físico y emocional. Sin embargo, en la práctica, su aplicación en Ecuador se ha visto limitada por la dificultad para adaptar la legislación vigente a los nuevos modelos de trabajo. Rubio y Barrera (2024) argumentan que, aunque el marco legal reconoce el derecho a la desconexión, este solo contempla el tiempo de servicio en modalidad presencial. En un entorno cada vez más digitalizado, en el que las redes de interconexión permiten la comunicación constante, esta delimitación resulta insuficiente y poco funcional.

La resistencia más significativa a la desconexión digital, sin embargo, no proviene de los trabajadores, sino de las propias estructuras organizativas. Como explica Huiqi (2025), muchos gerentes y empresarios creen que mantener una línea de comunicación abierta en todo momento con los empleados genera beneficios como una mayor cercanía, mayor control de productividad, reconocimiento inmediato y un soporte emocional continuo. No obstante, la evidencia sugiere que este tipo de comunicación ininterrumpida fragmenta el tiempo personal y laboral, eliminando las barreras necesarias para el descanso efectivo. Además, produce lo que Huiqi denomina “fatiga por supervisión”, es decir, una sensación constante de vigilancia que genera tensión y ansiedad, incluso fuera del horario de trabajo.

La falta de desconexión impide a los trabajadores distanciarse lo suficiente para recuperar energía, afectando la consolidación de la memoria y dificultando el inicio de un nuevo día laboral con plenitud.

Por último, aunque la desconexión digital ha sido reconocida formalmente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, su implementación enfrenta retos estructurales, culturales y normativos. La regulación existente no se adapta aún a la realidad del trabajo digitalizado y, sin una transformación profunda en la cultura organizacional y en el marco legal que la respalda, sus beneficios no podrán materializarse plenamente. Las empresas deben asumir el reto de transformar su estructura comunicacional y operativa, no solo para cumplir con la norma, sino para garantizar entornos laborales sostenibles, saludables y productivos.

CONCLUSIONES

El análisis realizado evidencia una brecha normativa significativa en la legislación laboral ecuatoriana respecto al derecho a la desconexión digital. Aunque la Constitución de la República establece fundamentos sólidos para la protección de este derecho a través del reconocimiento del derecho al descanso y la vida digna, la ausencia de regulación legal específica genera desprotección para los trabajadores e incertidumbre jurídica para empleadores y trabajadores.

El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 representa un primer paso positivo en el reconocimiento normativo del derecho, pero sus limitaciones en términos de alcance subjetivo, jerarquía normativa y mecanismos de exigibilidad reducen significativamente su efectividad práctica. La restricción al teletrabajo excluye a trabajadores presenciales que también pueden verse afectados por la hiperconectividad digital, generando una protección desigual que puede vulnerar principios constitucionales de igualdad.

La experiencia comparada internacional demuestra la viabilidad y efectividad de diferentes modelos de regulación de la desconexión digital. Los casos de Francia, España y Perú ofrecen lecciones valiosas sobre enfoques normativos, mecanismos de implementación y desafíos prácticos que pueden orientar el desarrollo normativo ecuatoriano. La diversidad de enfoques evidencia que no existe un modelo único, sino que cada país debe adaptar la regulación a sus particularidades jurídicas, culturales y organizacionales.

Los riesgos psicosociales documentados por la investigación especializada (estrés, ansiedad, burnout digital, alteración de ritmos circadianos) confirman la urgencia de establecer mecanismos efectivos de protección. Estos riesgos no solo afectan el bienestar individual de los trabajadores, sino también la productividad organizacional y la sostenibilidad del sistema de relaciones laborales en el contexto digital.

La implementación efectiva del derecho a la desconexión digital requiere un enfoque integral que combine reforma normativa, desarrollo de políticas empresariales específicas, programas de sensibilización y cambio cultural, y mecanismos efectivos de supervisión y control. La mera declaración formal del derecho, sin mecanismos de implementación práctica, puede resultar insuficiente para generar cambios efectivos en las prácticas laborales.

Finalmente, es importante reconocer que la desconexión digital no constituye única mente un asunto técnico-laboral, sino un tema de derechos humanos que compromete la obligación del Estado ecuatoriano de garantizar el ejercicio pleno de derechos fundamentales como la salud, el descanso y la dignidad humana. El avance tecnológico demanda una evolución proporcional de la legislación laboral para evitar que los trabajadores queden expuestos a nuevas formas de explotación y vulneración de derechos en el contexto digital.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Andrade, E. (2021). Derecho a la desconexión digital en el teletrabajo [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8594/1/T3755-MDE-Andrade-Derecho.pdf>
- Cabrera, G., y Pachano, A. (2023). Derecho a la desconexión digital y sus implicaciones en el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 8(12), 1-20. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i12.6234>
- Carrillo-Guananga, M., Pérez-López, J., y Rodríguez-Paz, P. (2022). Teletrabajo y desconexión digital: Un análisis desde el derecho laboral ecuatoriano. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(3), 405-417. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1089>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Domínguez, B. (2022). El derecho a la desconexión digital. *Revista de Estudios Fronterizos del Estrecho de Gibraltar*, 1(1), 15-32. https://doi.org/10.25267/Rev_estud_front_estrecho_gibraltar.2022.i1.02
- González, R. (2022). Desconexión digital: diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, 7(20), 197-227. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i20.456>

- Guillin, J. M. (2024). La incorporación de la figura jurídica de la desconexión digital en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOPE). *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1234-1250. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2813>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7ª ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.
- Huiqi, Z. (2025). Turistificación y saturación turística en Segovia: análisis integral y recomendaciones de comunicación para una gestión turística sostenible. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/76877>
- López, J. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de precarización laboral. *Estudios Latinoamericanos*, 1(11), 77-81. <https://doi.org/10.24215/25250833e045>
- López, P. (2022). La regulación de la desconexión digital en España: Análisis del artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores. *Revista de Derecho Social*, 98, 123-145. <https://doi.org/10.18042/cepc/rds.98.06>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *El futuro del trabajo en la era digital: Desafíos y oportunidades*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_662410.pdf
- Ramírez-Castro, G. (2021). *Investigación jurídica: Teoría y práctica (3ª ed.)*. Editorial Temis.
- Remache, J. D. B., Muñoz, L. C. C., y López, L. N. C. (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(S2), 477-488. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2486>
- Rubio, W. H. M., y Barrera, E. P. S. (2024). El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana. *Revisinovo*, 7(2), 103-120. <https://revisinovo.es/index.php/revisinovo/article/view/18>
- Torres, Y. L. V., Salazar, O. L. A., Arnaiz, N. V. Q., y Arias, N. G. (2024). Análisis jurídico comparativo del derecho a la desconexión digital laboral en Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.4044>
- Villabella, C. (2020). El derecho a la desconexión digital en el trabajo. *Revista Iberoamericana de Derecho Laboral*, 8(1), 160-175. <https://doi.org/10.32457/ridl.v8i1.567>
- Zhinin-Mendez, L., y Pasato-Montaño, C. (2024). El Derecho a la Desconexión Digital en el Marco de la Revolución 4.0 en el Sistema Laboral Ecuatoriano. *Digital Publisher*, 9(1), 43-59. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2153>