

UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE DERECHO, POLÍTICA Y DESARROLLO

TÍTULO: INSUFICIENCIA NORMATIVA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO DE ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

KONNIE THERESITA MARÍN LÓPEZ

NOMBRE DEL TUTOR:

MGS. EFRAÍN ARGÜELLO ARELLANO.

SAMBORONDÓN, MAYO, 2026

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor de la estudiante KONNIE THERESITA MARÍN LÓPEZ, con cédula de ciudadanía 0940527732 de la Facultad de Derecho, Política y Desarrollo de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo,

CERTIFICO

Que, una vez analizado el trabajo de titulación titulado "INSUFICIENCIA NORMATIVA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL", presentado como requisito previo a obtener el grado de Abogado, el mismo cumple con los requisitos y méritos académicos, razón por la cual lo **APRUEBO** en su totalidad.

MGS. EFRAÍN ARGÜELLO ARELLANO.

TUTOR

INFORMACIÓN DE LA AUTORA

Konnie Theresita Marin López

Estudiante de derecho

Universidad de Especialidades Espíritu Santo – Ecuador

konniemarin@uees.edu.ec

Facultad de Derecho, Política y Desarrollo, Edificio P, Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Km. 2.5 Vía Puntilla – Samborondón.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis abuelos Teresita y Leonardo como cumplimiento a la promesa hecha en vida; de ser una profesional, justa, consciente y honesta. Ellos fueron quienes me inculcaron que no hay mayor herencia que un nombre limpio, hecho de trabajo duro, cumpliendo con los valores fundamentales del ser humano y la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer primero a Dios por permitirme seguir adelante en mi carrera a pesar de los obstáculos que no han sido pocos, en segundo lugar, a mis jefes quienes han puesto en mi un voto de confianza apoyándome en cuanto a tiempos y horarios para la realización de esta carrera y por último y no menos importante a mis padres Consuelo y Paúl, quienes han sido una voz de aliento constante, un llamado a no rendirme cuando las pruebas eran más difícil sin ellos nada de lo conseguido hubiese sido posible.

Resumen

El presente trabajo se enfoca en analizar el derecho a la desconexión dentro del ambiente laboral y revisar cómo este derecho no cuenta con un justificativo legal que refuerce el acceso a este derecho, lo que conlleva a que se de una vulneración del derecho debido a la falta de una normativa pertinente que permita el acceso a este. Los derechos laborales tal y como lo establece la Constitución de la República del Ecuador como el Código de Trabajo, son derechos fundamentales para cada persona, lo que conlleva a que se deban de generar nuevos derechos y procesos en base a cómo los nuevos métodos laborales van evolucionando. El derecho a la desconexión se considera como un derecho moderno y nuevo dentro de la era digital, por lo que para el desarrollo del presente trabajo con la finalidad de reforzar la legislación ecuatoriana es necesario establecer comparaciones normativas con legislativas con normativa extranjera para complementar el análisis normativo, detallando así las inconsistencias y fallos dentro de la norma actual. Lo que nos lleva a poder establecer una propuesta normativa completa que cuente con las nuevas consideraciones que aparecen con la era digital, protegiendo así los derechos de las personas dentro de un entorno laboral no presencial y evitando la vulneración a derechos básicos que suelen ser vulnerados fácilmente por descuidos normativos.

Palabras clave: Vulnerabilidad, Trabajo, Derecho a la desconexión, Teletrabajo, Reforma normativa.

Abstract

This paper focuses on analyzing the right to disconnect in the workplace and reviewing how this right lacks legal justification to reinforce access to it, which leads to a violation of the right due to the lack of relevant regulations that allow access to it. Labor rights, as established by the Constitution of the Republic of Ecuador and the Labor Law, are fundamental rights for every person, which means that new rights and processes must be created based on how new work methods evolve. The right to disconnect is considered a modern and new right in the digital age. Therefore, in order to develop this work with the aim of strengthening Ecuadorian legislation, it is necessary to establish regulatory comparisons with foreign legislation to complement the regulatory analysis, thus detailing the inconsistencies and flaws within the current regulation. This allows us to establish a comprehensive regulatory proposal that takes into account the new considerations that have arisen with the digital age, thus protecting the rights of individuals in a remote working environment and preventing the violation of basic rights that are often easily violated due to regulatory oversights.

Keywords: Vulnerability, Work, Right to disconnect, Teleworking, Legal reform.

Índice

Introducción 9

1.Antecedentes de los derechos laborales legislación ecuatoriana 13

1.1. Importancia de los derechos laborales 14

1.2. La evolución del sistema laboral y de los derechos laborales 16

1.3. Antecedentes del derecho a la desconexión digital 18

2. El derecho a la desconexión digital en el Derecho Laboral Ecuatoriano 20

2.1. Análisis de la normativa internacional y derecho comparado en base al derecho a la desconexión 22

3. Análisis de las principales fallas normativas dentro del sistema laboral Ecuatoriano 25

3.1. Constitución del Ecuador 26

3.2. Código del Trabajo 27

3.3. Principios y derechos vulnerados frente a la normativa actual 27

3.4.Insuficiencia normativa del derecho a la desconexión digital 28

4. La importancia de una reforma normativa que adecue de manera correcta al derecho a la desconexión digital 30

4.1. Principales cambios normativos que se deben de aplicar para la protección de los derechos laborales 31

4.2. Jurisprudencia 31

Conclusiones 32

Recomendaciones 34

Propuesta - Reforma Normativa 34

Bibliografía 37

Introducción

El Estado ecuatoriano es un Estado constitucional de derechos, principios y garantías, lo que lleva a un Estado que se enfoca en otorgar y proteger los derechos de sus ciudadanos. Su finalidad como Estado es la de conceder este acceso a los derechos a través de normas, políticas públicas, regulaciones, entre otros aspectos.

Entre los derechos constitucionales fundamentales encontramos el derecho al trabajo, el cual se encuentra debidamente regulado dentro de la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, ambas normas trabajan en conjunto para establecer una legislación a favor de la protección del derecho al trabajo. Pero algo que se debe de tomar en consideración es que no solo es el derecho al trabajo lo que se debe proteger sino un conglomerado de derechos que forman parte de este acceso al derecho al trabajo justo, equitativo y sin ser abusivo.

Es aquí donde entran otros derechos los cuales son regulados por el CDT como el derecho a una remuneración, el derecho a ser tratado de manera digna dentro de su entorno laboral, derecho a la no discriminación y entre ellos uno de los nuevos derechos que se han ido agregando a la normativa en base a las evoluciones que esta ha tenido es a la desconexión laboral.

Como sabemos el derecho está en constante evolución, ya que este debe de adaptarse a los cambios sociales que se van dando, para que las leyes puedan ir a la par de estas situaciones y no se de un abuso de derecho por falta de normativa

pertinente. Para ello los legisladores deben de analizar las nuevas situaciones jurídicas que se pueden ir dando en base a estos cambios.

Una situación que marcó el aspecto laboral de manera considerable generando grandes cambios fue el ingreso de la era digital, ya que a raíz de esta modernización se plantearon nuevas situaciones jurídicas que antes no se preveían. Evolucionando con el aspecto digital todas las áreas se fueron viendo afectadas por esta modernización, lo que llevó a cabo a que se prevean situaciones que debían de regularizarse.

Algo que sucedió claramente durante la pandemia generada por el COVID-19 la cual afectó al mercado laboral de manera permanente. Este aislamiento obligatorio por casi dos años llevó a que las personas se unieran a realizar sus labores a través de distintos medios uno de ellos el más relevante y utilizado el teletrabajo.

El teletrabajo permite que las personas puedan realizar sus actividades laborales de manera regular a través de los medios digitales, cumpliendo así con horarios y labores determinadas que establezca el empleador. Pero, así como brinda sus facilidades y para muchos es muy conveniente, esta situación permite que queden muchos vacíos respecto a horarios laborales y desarrollo de actividades.

Al conocer que los empleados se encontraban desde sus domicilios realizando sus labores, esto creaba una idea de que el trabajador estaba disponible 24-7 para el empleador sin considerar que los derechos de los trabajadores debían de mantenerse de igual manera, en los cuales se debe de cumplir un horario laboral, horas las cuales deben de ser remuneradas en el caso de exceder de la jornada y contar con el horario de almuerzo y descanso que la ley establece.

INSUFICIENCIA NORMATIVA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

El derecho a la desconexión surge como un derecho necesario como protección a los derechos de los trabajadores, ya que lo que establece este derecho es la necesidad de respetar el derecho al trabajo de manera global, como sus horarios y sus tiempos de descanso.

La problemática se presenta cuando revisamos la regulación de un derecho tan importante en la actualidad para los trabajadores ecuatorianos. Al analizar el Código de Trabajo, podemos revisar la falta de normativa tanto para la regulación de este derecho como para el teletrabajo, que va totalmente ligado a este derecho.

Actualmente, la normativa ecuatoriana presenta una contradicción jerárquica y una exclusión preocupante. Por lo que se encuentra regulada a la desconexión digital mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237[1], al tener un rango únicamente infralegal y limitarse exclusivamente a teletrabajadores, genera un vacío normativo que deja sin protección efectiva a los trabajadores en modalidad presencial, vulnerando su derecho al descanso[2] y a los principios del derecho al trabajo[3] y reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador (En adelante CRE).

La regulación vigente del derecho a la desconexión en Ecuador, al estar contenida únicamente en un acuerdo ministerial de alcance limitado al teletrabajo, resulta jurídicamente insuficiente para garantizar los derechos constitucionales al descanso y a la salud de la totalidad de la masa laboral. En consecuencia, existe una vulneración al principio de igualdad y seguridad jurídica, cuya solución

[1] MINISTRO DEL TRABAJO "ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237."
[2] Art. 66 numeral 2 Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008) (CRE)
[3] Art. 326 CRE

efectiva requiere la transposición de este derecho al Código del Trabajo (En adelante CDT) con rango de ley y cobertura universal, tomando como referencia modelos exitosos de derecho comparado en la región. La actual insuficiencia normativa del derecho a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana comparada con el derecho Español y Francés, propicia prácticas de ***hiperconectividad*** laboral que vulneran los derechos constitucionales al descanso, la salud mental y la intimidad familiar del trabajador.

Por lo que es necesario considerar para evitar la vulneración de los derechos a los trabajadores el establecer una reforma normativa que amplíe la actual norma y le de mayor seguridad y respaldo al derecho a la desconexión como lo podemos ver en legislaciones extranjeras, las cuales servirán como guía para establecer una propuesta normativa como solución a la problemática presentada. Es necesario determinar cómo la legislación laboral ecuatoriana ha regulado el derecho a la desconexión y los lineamientos del teletrabajo, a fin de evaluar si se están vulnerando los derechos de los trabajadores, especialmente en el ámbito privado.

Al determinar la insuficiencia normativa del derecho a la desconexión digital en la legislación laboral, especialmente en el contexto ecuatoriano, se centra en la falta de regulaciones específicas y vinculantes que protejan la intimidad y el descanso de los trabajadores frente a la ***hiperconectividad***, limitándose a menudo a normas generales o a la regulación exclusiva del teletrabajo utilizando una metodología crítico-jurídica.

El presente trabajo se enfoca en un estudio metodológico cualitativo y dogmático de este tema, que como alcance, busca cerrar la brecha normativa mediante el

análisis comparado para garantizar la desconexión como un derecho laboral fundamental.

Para una mejor comprensión de la presente investigación, se desarrollará en primera instancia los derechos laborales en la legislación ecuatoriana se caracterizan por una evolución marcada por la transición de un régimen de explotación colonial y poscolonial hacia un sistema tuitivo de protección al trabajador, impulsado por movimientos sociales y crisis socioeconómica en el siglo XX. Las relaciones laborales estaban regidas por el Código Civil, tratándose el trabajo como un contrato de arrendamiento de servicios, sin protección especial para el trabajador. A continuación, se analizan los aspectos más relevantes en relación al derecho laboral dentro del marco jurídico ecuatoriano.

1.Antecedentes de los derechos laborales legislación ecuatoriana

Los derechos laborales se encuentran regulados en la CRE en conjunto con su normativa específica el CDT. Pero los derechos laborales en la legislación ecuatoriana se remontan desde 1938, donde se registran por primera vez una normativa enfocada en relación a la regulación al trabajo durante el mandato de Alberto Enriquez Gallo. Este primer cuerpo de leyes fue una recopilación de normas que se habían promulgado desde 1903[4].

Con el pasar de las décadas se fueron agregando y dando reformas normativas en relación al derecho al trabajo siendo las más relevantes las reformas de 1944, 1960, 1980, 1990 y la del 2007 que establece un cambio más marcado dentro del ámbito laboral. Los cambios del 2007 van relacionados el que las reformas van de

[4] PORRAS, Angélica. 2013. "La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo." *Revista de Derecho UASB* 19, no. 19 (noviembre).

la mano con un cambio constitucional, donde prima por encima de todo los derechos, principios y garantías constitucionales.

Esta reforma se destacó por emitir mandatos constituyentes, que eliminaron la intermediación laboral, la tercerización, la contratación por horas; pero, a la par, se tomaron medidas que afectaron a las personas trabajadoras del sector público como la revisión obligatoria de los contratos colectivos de instituciones públicas o con participación mayoritaria del Estado[5]; el objetivo fue eliminar cláusulas que contenían beneficios que eran considerados como excesivos por las autoridades de turno, o los límites a la indemnizaciones y jubilaciones.

Dentro de esta reforma trajo con la aprobación de la Constitución de la República se consolidaron avances importantes en el reconocimiento del trabajo en todas sus formas, así como en la ampliación del catálogo de derechos vinculados al ámbito laboral. Por otra parte, se dotó al Estado de mayores responsabilidades para garantizar los derechos constitucionales, entre los cuales está el aumento del empleo pleno y la eliminación de subempleo y desempleo.

Esto abrió paso a una nueva era dentro del derecho laboral Ecuatoriano, donde se le comenzó a dar una mayor relevancia y prioridad al cuidado y cumplimiento de los derechos, lo que permite garantizar una mejor calidad de vida para los trabajadores.

[5] Otero, Gabriel. 2024. Evolución de los derechos laborales y sindicales en Ecuador. Primera edición ed. Quito, Pichincha: Friedrich-Ebert Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

1.1. Importancia de los derechos laborales

Los derechos laborales se han vuelto indispensables dentro de las legislaciones debido a que son el camino para garantizar a través de la justicia social a la dignidad del trabajador en contra de abusos que se puedan dar por empleadores explotadores que buscan aprovecharse de los empleados en vez de brindarles las garantías correspondientes y el acceso a un trabajo de forma digna.

Estos derechos no solo garantizan que todos sean óptimos para poder acceder a un puesto laboral, sino que además se enfocan en establecer la dignidad del trabajador, evitar abusos, establecer condiciones de trabajos seguras y dignas, jornadas limitadas, acceso al descanso, igualdad, la no discriminación y principalmente fomentar la estabilidad económica.

La protección que estos derechos establecen es tanto para el empleador como para el trabajador ya que la seguridad que establecen las condiciones dignas permite establecer un entorno laboral productivo y eficiente. Con los derechos en claro se genera estructura para las partes, pero se debe de tener en cuenta que el derecho está en constante evolución por lo cual estos derechos deben de ir a la par con las sociedades y forma de vida actual para que pueda llegar a forjarse una verdadera garantía.

Los principios del derecho laboral son normas generales que informan el ordenamiento jurídico de un país y sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-laboral. El derecho laboral toma en cuenta los derechos y responsabilidades de forma individual y colectiva, respetando los principios generales y la integridad de cada persona. Toda disciplina jurídica requiere de

principios que la sustenten. En este aspecto, podríamos decir que la razón de ser del derecho del trabajo es el principio de protección al trabajador.

Sin estos derechos no se podría obtener un acceso a la seguridad laboral de las partes, lo que llevaría a que se den abusos por ambas partes y no se cree una estabilidad ni seguridad jurídica. Estos derechos se encuentran en constante evolución por lo que es necesario analizar cómo se aplica en el ordenamiento jurídico.

1.2. La evolución del sistema laboral y de los derechos laborales

Dentro del Estado Ecuatoriano el derecho laboral ha ido evolucionando de manera constante, en las últimas dos décadas su evolución ha sido de manera exponencial, es claro que con el auge tecnológico el aspecto laboral se vio afectado, ya que una de las principales áreas donde se implementó la tecnología dentro de esta nueva era digital. La intención era aprovechar al máximo los beneficios tecnológicos y cómo estos pueden mejorar la productividad laboral.

A pesar de ello no se tomó en cuenta en un inicio como estos cambios dentro del sistema laboral iban a ir afectando la dinámica laboral y poniendo en riesgo el derecho de los trabajadores. Es importante que con esta evolución laboral se de una correcta evolución normativa que comprenda los cambios necesarios que se adecuen a la situación actual, pero al mismo tiempo que omita situaciones que ya no se aplican dentro del contexto actual.

La falta de la regulación adecuada puede resultar en situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores y en conflictos laborales que podrían evitarse con un mayor

conocimiento y comprensión de la normativa laboral vigente y los procesos históricos que llevaron hasta su constitución actual[6].

Frente a ello la problemática principal que se debe de considerar dentro del presente análisis es que es necesario comprender cómo las transformaciones en la legislación laboral han impactado en la realidad de los trabajadores Ecuatorianos, pues a pesar de los avances normativos, persisten desafíos significativos, como la informalidad laboral, la precarización del empleo y la falta de acceso a derechos laborales fundamentales.

Los problemas antes mencionados mantienen una gran importancia debido a que si nos situamos en el contexto actual, donde el derecho laboral debería de estar en constante evolución, tenemos como situación de que no hay una estabilidad y una seguridad laboral en el entorno Ecuatoriano, sumándole crisis económicas recurrentes. Es por ello que es necesario siempre estar al día con el contexto actual para que las normas puedan mantenerse al día en base a las necesidades de las personas.

Por lo que se puede observar que la falta de un compendio normativo que integre y analice de manera crítica estas reformas ha generado una serie de causas negativas, como la coexistencia de normativas obsoletas con nuevas regulaciones, lo que ha creado confusiones en la aplicación de la ley; por otro lado, está la falta de concientización sobre la necesidad de la evolución y adaptabilidad legislativa[7], pues de ahí que hoy en día existen áreas del derecho laboral que no están

[6]González-Morán, Bliss G. 2025. "Análisis jurídico y compendio normativo laboral desde 1938 al 2024 en Ecuador." Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
[7] González-Morán, Bliss Georgette, *Análisis jurídico y compendio normativo laboral desde 1938 al 2024 en Ecuador*, p. 4

adecuadamente reguladas, dejando desprotegidos a ciertos grupos de trabajadores, un ejemplo de ello son las modalidades de teletrabajo y la economía colaborativa, que plantean retos adicionales para la protección de los derechos laborales.

1.3. Antecedentes del derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital surge como un nuevo derecho a raíz del desarrollo tecnológico que se ha vivido en las últimas décadas. El auge tecnológico ha establecido grandes cambios, por lo cual es muy importante que se establezcan los cambios normativos correspondientes. Este derecho se da como una protección a los trabajadores que tienen una modalidad de trabajo semipresencial o a distancia, así mismo para los trabajadores en general donde se pueda establecer un límite dentro del horario laboral, para que los empleados puedan o deban responder.

Lo que sucedía era que se daba un abuso a los empleados por parte de los empleadores que esperaban que los empleados contesten correos o llamadas o se conecten a reuniones en horarios no aptos. Esto incrementó las horas extras de trabajo pero sin la remuneración correspondiente por parte del empleador. Lamentablemente al tener nuestras computadoras o teléfonos hacen que el acceso a los sistemas laborales y la comunicación pueda darse en cualquier hora y en cualquier lugar lo que hace que se traspasen los límites en lo que debería de ser el horario de descanso de las personas fuera de su horario laboral.

Los principales indicios aparecen en Francia en el año 2016 y en España en el año 2018, ya que se podría considerar que la región europea fue la pionera en el teletrabajo o modalidad semi presencial, debido a que se utilizaban a las

tecnologías como una herramienta para mitigar costos que acarrearía al tener una oficina presencial y al ser parte de una red de globalización.

Pero el verdadero auge de este derecho surge a partir del 2020 cuando de manera obligatoria a causa de la pandemia generada por el COVID-19 la mayoría de las empresas pasaron de realizar sus actividades laborales de forma presencial al teletrabajo debido al confinamiento obligatorio. Esta nueva modalidad de trabajo llevó a que muchas empresas tomen como decisión con la finalidad de ahorrar costos o al ver que sus empleados eran más productivos trabajando desde casa a moverse a una modalidad de teletrabajo o semi presencial lo cual generó otros conflictos hacia los trabajadores.

El derecho a la desconexión se refiere al derecho del trabajador a poder desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, tales como correos electrónicos u otros mensajes, fuera de sus horas de trabajo. La transformación digital es uno de los factores cruciales detrás del cambio radical de la naturaleza del trabajo y, concretamente, del aumento de su flexibilización mediante el teletrabajo y el trabajo móvil[8].

Es necesario tener en claro que al cambiar la modalidad no se cambian sus derechos ni sus responsabilidades por lo que se deben de respetar los horarios de trabajo, los descansos, horarios de almuerzo y pago por horas adicionales. Lamentablemente la situación llevó a que se dé un fuerte abuso por parte de los empleadores al tomar esta modalidad.

[8] Parlamento Europeo. 2021. “El derecho a la desconexión.”

Este derecho no solo obliga a que se dé la desconexión y se respeten los horarios laborales sino que además obliga a las empresas a crear políticas internas para respetar la desconexión estableciendo como no se debe de responder fuera del horario ni en vacaciones o fechas de descanso.

Dentro del segundo capítulo se establece como en el estado ecuatoriano el derecho a la desconexión digital garantiza que los trabajadores no estén obligados a responder comunicaciones laborales como emails, mensajes y llamadas fuera de su jornada de trabajo, respetando sus descansos, vacaciones y vida personal. Haciendo una limitación entre el trabajo y sus obligaciones laborales y su derecho a su intimidad y vida familiar.

2. El derecho a la desconexión digital en el Derecho Laboral Ecuatoriano

El derecho a la desconexión digital en Ecuador garantiza que los trabajadores no estén obligados a responder comunicaciones (mensajes, correos, llamadas) ni cumplir órdenes laborales fuera de su jornada de trabajo, descansos, permisos o vacaciones. Es un derecho fundamental enfocado en la conciliación de la vida laboral y personal.

Aunque inicialmente se enfocó en teletrabajadores, la legislación se ha actualizado para reconocer la desconexión como un derecho general. El incumplimiento por parte del empleador puede ser considerado una forma de acoso laboral. El trabajador tiene derecho a no ser sancionado ni perjudicado por no estar "conectado" fuera de su horario laboral, garantizando un periodo de descanso, comúnmente establecido en al menos 12 horas consecutivas.

El derecho puede no aplicarse en casos de fuerza mayor, cargos de alta dirección o funciones que requieren disponibilidad permanente, aunque estas situaciones deben ser justificadas. Busca proteger la salud física y mental del trabajador frente a la hiperconectividad, asegurando la separación entre el trabajo y la vida familiar. La normativa ha evolucionado para contrarrestar la precarización laboral derivada de las nuevas tecnologías.

La normativa laboral ecuatoriana, basada en la CRE y el CDT ecuatoriano, garantiza la inalienabilidad de derechos, prohíbe el trabajo por horas y la tercerización, priorizando la estabilidad laboral frente a despidos injustificados.

A pesar de la protección constitucional, persisten retos en la aplicación efectiva de normas, el incumplimiento en seguridad laboral, discriminación, y la necesidad de adaptar la legislación a nuevas formas de trabajo como el teletrabajo.

El trabajo en el Estado Ecuatoriano es un derecho y deber social, regulado principalmente por la CRE y el CDT, que prima sobre reglamentos internos. Cuenta con derechos irrenunciables tales como la afiliación a la seguridad social, salario básico, horas extras/suplementarias, décimos, vacaciones y utilidades son derechos fundamentales inalienables.

En base al teletrabajo la única norma que encontramos es el CDT[9] establece que 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 contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio

[9] Art. enumerado CDT

específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera[10]. Por lo que al volverse una modalidad cada vez más recurrente de manera local es necesario establecer una norma suficiente que cubra todos los aspectos normativos necesarios para que se de una protección integral a los derechos de los trabajadores.

2.1. Análisis de la normativa internacional y derecho comparado en base al derecho a la desconexión

El derecho a la desconexión digital protege la salud y la vida privada de los trabajadores, permitiéndoles ignorar comunicaciones laborales fuera de la jornada, basándose en normativas internacionales de derechos fundamentales. El derecho comparado muestra a Francia y España como pioneros europeos (2017-2018), mientras que en Latinoamérica, incluyendo Ecuador, la regulación se ha enfocado mayormente en el teletrabajo.

El derecho a la desconexión se fundamenta en los derechos humanos a la salud, la integridad física y la intimidad personal y familiar, obligando a los Estados a adoptar medidas para garantizar el descanso. Por lo que al analizar el enfoque Europeo quienes fueron los pioneros tenemos a Francia (2017)[11] quien fue el primer país en regular, obligando a las empresas a negociar políticas de uso de herramientas digitales. Por otro lado tenemos a España (2018) quién está

[10]Art. enumerado CDT
[11] LEROUGE, LOÏC. 2021. "El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo en Francia, la ley y el diálogo social."

reconocido en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)[12], aplicable a todos los trabajadores.

Mientras que por otro lado el enfoque Latinoamericano como en Ecuador donde la regulación ha tenido un enfoque más limitado, principalmente vinculado al teletrabajo y ajustando la legislación laboral para adaptar las fronteras entre trabajo y vida personal.

Al realizar un comparativo entre la norma ecuatoriana, española y francesa tenemos que Francia quien fue el primer país en regular este derecho en 2017 tiene un enfoque en el cual la ley obliga a las empresas con más de 50 empleados a negociar políticas internas de desconexión. Si no hay acuerdo, la empresa debe redactar un estatuto que defina las modalidades de desconexión. El objetivo de la legislación francesa es la de modificar la cultura laboral para proteger el descanso y la intimidad familiar del trabajador, independientemente de su cargo.

Mientras que en España se regula este derecho a través de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y el Estatuto de los Trabajadores. Sua alcance está en definirlo como un derecho irrenunciable para todos los trabajadores sin importar la modalidad, por lo que el Ministerio de Trabajo ha endurecido las sanciones y busca prohibir expresamente el contacto fuera de jornada, con multas ya que su prioridad es abordar desde la prevención de riesgos psicosociales como el estrés o el burnout.

Mientras que en Ecuador los últimos avances van relacionados al derecho que se ha consolidado a través de Acuerdos Ministeriales más que por una reforma

[12] Jefatura del Estado. 2018. “Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.” BOE..

integral al Código del Trabajo. El cual se basa en la protección a la salud mental, evitando el acoso laboral por disponibilidad permanente. La regulación actual es el Acuerdo MDT-2025-102 que establece que las conductas de acoso realizadas por medios telemáticos es decir fuera de horario son sancionables.

El objetivo y alcance de este derecho es que faculta al trabajador a no responder correos, mensajes (WhatsApp) o llamadas fuera de su horario laboral sin sufrir sanciones, garantizando un equilibrio vida-trabajo. El análisis resalta la necesidad de superar el enfoque exclusivo del teletrabajo y adoptar regulaciones más amplias para asegurar la desconexión en todos los sectores, aprendiendo de las experiencias europeas para garantizar la salud mental y física del trabajador. Es aquí donde nuevamente podemos corroborar la falta de una normativa completa que regule este tipo de trabajo.

Dentro del tercer capítulo se analizan las principales fallas normativas dentro del sistema laboral Ecuatoriano, ya que a pesar de los avances normativos recientes en Ecuador, como la aprobación de la Ley de Desconexión Digital en 2024 que incorpora este derecho en el Código del Trabajo y reformas al Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, el sistema laboral ecuatoriano presenta fallas estructurales frente a la desconexión digital.

3. Análisis de las principales fallas normativas dentro del sistema laboral Ecuatoriano

El sistema laboral Ecuatoriano presenta fallas normativas estructurales, marcadas por una alta informalidad, rigidez en la contratación formal y brechas de género significativas. A pesar de un marco constitucional garantista, persisten despidos

arbitrarios, uso inadecuado de contratos temporales y una débil protección ante la inestabilidad. El Ministerio de Trabajo enfrenta limitaciones para aplicar las normas efectivamente, exacerbado por la falta de regulación precisa en nuevas modalidades.

Las principales fallas normativas y del sistema laboral son la elevada informalidad y subempleo ya que la legislación actual no ha logrado integrar a una gran parte de la población trabajadora, dejando a 9 de cada 10 jóvenes empleados sin seguridad social en la informalidad[13]. Por lo que la **c**ontratación temporal y estabilidad se identifica un uso inadecuado de figuras contractuales temporales, incluso en puestos permanentes, lo que debilita la estabilidad laboral garantizada por la constitución.

Otra problemática existente son las brechas de género y salariales ya que la normativa no ha mitigado efectivamente las brechas, evidenciando que las mujeres ganan, en promedio, un 20% menos que los hombres[14]. Persisten vulneraciones a derechos laborales, incluyendo seguridad y salud, debido a una supervisión ineficiente por parte del Ministerio de Trabajo.

De igual manera aún contamos con vacíos en nuevas modalidades por lo que la falta de un marco regulatorio previo claro en modalidades como el teletrabajo dejó a los empleados en indefensión durante la pandemia. Los procesos para denunciar el incumplimiento son lentos y complejos, lo que desmotiva la defensa legal de los trabajadores. Estas deficiencias normativas perpetúan la desigualdad, la

[13] Asamblea Nacional. 2021. “Empleo y subempleo, uno de los problemas apremiantes que tiene el país: Ministro de Trabajo.”
[14] ONU MUJERES. 2021. “Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla.” ONU MUJERES.

inseguridad jurídica y desmotivan la creación de empleo formal, limitando la protección de los trabajadores más vulnerables.

3.1. Constitución del Ecuador

Respecto al derecho al trabajo los art. 32 y 33 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008) (CRE) establecen que la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva[15].

Además de que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado[16]. La constitución de la república como normativa garantista se enfoca en proteger y velar por los derechos, por lo que esta debe de evolucionar con su norma en base a lo que se considere necesario para adaptarse a la sociedad.

[15] Art. 32 CRE.
[16] Art. 33 CRE.

3.2. Código del Trabajo

Al revisar la normativa específica que regula el derecho laboral podemos revisar que posterior al art. 16 tenemos al art. enumerado del Código del Trabajo (Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005) (CT), por lo que no contamos con normativa adicional que regule esta modalidad laboral, lo que claramente se destaca la insuficiencia normativa, por parte de los legisladores.

Si analizamos la normativa internacional como ejemplo frente a este tema podemos revisar que el derecho a la desconexión laboral, reconocido internacionalmente como la facultad de no responder comunicaciones laborales (correos, mensajes, llamadas) fuera de la jornada, busca proteger el descanso, la salud mental y la vida familiar. Se fundamenta en convenios de la OIT sobre tiempo de trabajo y seguridad, regulado por leyes nacionales pioneras como en Francia, España, México y Colombia (Ley 2191 de 2022).

3.3. Principios y derechos vulnerados frente a la normativa actual

La falta de una regulación robusta sobre la desconexión digital en Ecuador vulnera derechos fundamentales del trabajador al descanso, la salud física y mental, y la intimidad personal, exacerbados por el teletrabajo. Se infringen principios constitucionales como el Buen Vivir (Sumak Kawsay), la inalienabilidad de derechos laborales y la dignidad humana al difuminar las jornadas.

Podemos considerar que tenemos derechos fundamentales vulnerados tales como el Derecho al descanso y limitación de la jornada debido a que la exigencia de responder comunicaciones fuera de horario viola el tiempo libre necesario. El

Derecho a la salud (física y mental) por lo que la conexión continua causa estrés, ansiedad y agotamiento laboral. Se vulnera el Derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones por lo que se da la invasión de la vida privada mediante herramientas tecnológicas.

Principalmente se vulnera el Derecho a la desconexión laboral el cual es definido como la facultad de no contestar correos, llamadas o mensajes relacionados con el trabajo fuera de la jornada laboral.

Contamos con Principios Constitucionales y Laborales que se ven afectados por la situación normativa, como el Principio de Inalienabilidad e Irrenunciabilidad por los derechos del trabajador que no pueden ser limitados por el empleador. El Buen Vivir (Sumak Kawsay) que impide un equilibrio integral entre la vida personal y laboral. La dignidad humana como la subordinación tecnológica excesiva.

3.4. Insuficiencia normativa del derecho a la desconexión digital

Aunque el teletrabajo está regulado en la Constitución de la República del Ecuador y el Art. innumerado a continuación del Art. 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público (Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010) (LOSEP)[17], la falta de un derecho de desconexión específico en el Código del Trabajo profundiza la vulneración. La ausencia de mecanismos prácticos de implementación convierte al derecho en una mera declaración formal. Esta situación requiere una actualización normativa en Ecuador para evitar la explotación laboral digital y garantizar la calidad de vida de los empleados.

[17] Ley Orgánica de Servicio Público (Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010) (LOSEP)

A pesar de que existen leyes en relación al tema, la normativa suele carecer de mecanismos claros para su exigencia, resultando en una protección insatisfactoria para el trabajador. Para superar esta insuficiencia, se recomienda reforzar los controles de la inspección de trabajo, establecer políticas empresariales claras y fomentar una cultura de desconexión.

Dentro del desarrollo del capítulo cuarto revisaremos la importancia de una reforma normativa que adecue correctamente el derecho a la desconexión digital es fundamental en 2026 para proteger la salud mental y física de los trabajadores, limitando la hiperconectividad impuesta por el trabajo remoto y la tecnología. Esta regulación no solo garantiza el descanso efectivo, sino que también establece límites claros entre la vida personal y laboral, reduciendo el síndrome de burnout.

A pesar de lo antes mencionado se han dado pequeños avances en relación al teletrabajo, con especial énfasis en las actualizaciones del 2026 con el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 que define las directrices generales de teletrabajo, estableciendo que no afecta las condiciones esenciales de la relación laboral y garantiza los mismos derechos que en la modalidad presencial.

Adicional se agrega el Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 (marzo 2026) que introduce la jornada laboral eficiente para el desarrollo la cual permite distribuir las 40 horas semanales en jornadas de hasta 10 horas diarias y el Acuerdo Ministerial MDT-2026-046 de febrero 2026 que regula turnos especiales y su registro ante el Ministerio.

4. La importancia de una reforma normativa que adecue de manera correcta al derecho a la desconexión digital

La reforma normativa para adecuar el derecho a la desconexión digital es crucial para garantizar la salud física y mental de los trabajadores, prevenir el burnout (síndrome del trabajador quemado), y asegurar la conciliación de la vida laboral y personal en la era de la hiperconectividad. Una regulación efectiva, que supere la mera declaración formal, establece protocolos obligatorios para empresas, protege la intimidad familiar y reduce el estrés derivado de la disponibilidad constante.

Por lo que se debe de definir como aspectos clave sobre la importancia de esta regulación a la salud y Bienestar lo que permite que se reduzca el estrés, que se previenen trastornos psicológicos y fatiga laboral al garantizar el descanso tras la jornada.

También beneficia a la conciliación y a la vida familiar, debido a que protege el tiempo libre, permitiendo al empleado separar su vida personal de la profesional, fundamental ante el auge del teletrabajo. Esto va a permitir un aumento de la productividad ya que un trabajador descansado es más eficiente y comete menos errores, mejorando el rendimiento a largo plazo.

Esto permite que se dé una seguridad jurídica la cual se define el derecho a no responder comunicaciones (correos, WhatsApp, llamadas) fuera del horario laboral, evitando sanciones injustas y regulando la disponibilidad 24/7. La legislación debe evolucionar ante las nuevas formas de trabajo para evitar la explotación y proteger derechos fundamentales humanos.

La creación de una reforma normativa correcta, incluyendo protocolos claros y sanciones por incumplimiento, convierte la desconexión en un derecho real y no solo teórico, promoviendo entornos laborales saludables. Esto logrará el acceso correcto a los derechos laborales y permitirá un entorno laboral adecuado.

4.1. Principales cambios normativos que se deben de aplicar para la protección de los derechos laborales.

Los principales cambios normativos para la protección de derechos laborales se enfocan en la modernización, flexibilidad y equidad. Destacan la regulación del trabajo en plataformas digitales, el registro horario digital, la desconexión digital, la prevención de acoso/discriminación, el aumento del salario mínimo y la implementación de jornadas de 4 días.

La actualización de normas para proteger a los trabajadores en plataformas digitales, establecer nuevos reglamentos de prevención y atención de casos de discriminación, violencia y acoso laboral. Estos cambios buscan adaptar la normativa a las nuevas realidades económicas y tecnológicas, asegurando un entorno de trabajo más seguro y justo.

4.2. Jurisprudencia

La jurisprudencia y doctrina laboral señalan una insuficiencia normativa en el derecho a la desconexión digital debido a la falta de mecanismos específicos de control, sanción y un alcance limitado a modalidades como el teletrabajo. La ausencia de normativas claras convierte este derecho en una declaración formal, exigiendo un mayor desarrollo en la legislación para proteger el descanso efectivo ante la hiperconectividad.

Sentencias como la de la Audiencia Nacional de España (SAN 123/2021)[18] destacan que la falta de políticas internas claras vulnera este derecho. Lamentablemente en el derecho Ecuatoriano no mantiene actualmente jurisprudencia vinculante sobre el tema.

Existe una carencia de sanciones específicas para empleadores que vulneren la desconexión, limitándose a normas generales del CDT, lo que reduce su efectividad práctica. Se evidencia una falta de criterios unificados en la jurisprudencia constitucional para el tratamiento del ciberacoso y la desconexión digital, aplicando criterios interpretativos inconsistentes.

A pesar de la insuficiencia, la jurisprudencia empieza a reconocer la obligación de respetar los límites horarios y periodos de descanso, consolidando el derecho a no ser contactado fuera de la jornada. El derecho a la desconexión se fundamenta en la protección de la intimidad y la dignidad del trabajador, impidiendo el acoso laboral o ciberacoso. Francia y España sirven de referencia (ej. Ley 3/2018)[19] en la regulación de la desconexión para todos los trabajadores, marcando un camino hacia una protección integral.

Conclusiones

La legislación laboral actual presenta una insuficiencia normativa en el derecho a la desconexión digital, caracterizada por regulaciones dispersas, a menudo limitadas al teletrabajo, y una falta de mecanismos efectivos de implementación, lo que vulnera el derecho al descanso, la salud y la intimidad de los trabajadores.

[18] Tribunal Supremo, sala primera, (Civil). 2021. “STS 123/2021, 8 de Marzo de 2021.” VLEX.
[19] Jefatura del Estado. 2018. “Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.” BOE.

En el caso de Ecuador, el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237[20] resulta insuficiente al limitarse al teletrabajo y carecer de fuerza vinculante, ignorando a trabajadores presenciales expuestos a la misma tecnología. Más del 70% de trabajadores no ven cumplido su derecho a la desconexión, lo que deriva en estrés, fatiga y ansiedad.

La desconexión no es solo laboral, sino un derecho humano de dignidad y salud que el Estado debe garantizar. Existe una presión para la disponibilidad constante, lo que convierte la norma en una utopía inefectiva en la práctica diaria. La existencia de leyes de desconexión es un avance, pero resulta inoperante sin políticas internas obligatorias y protocolos de actuación claros. Se requiere convertir la desconexión en un derecho sin ecosistema a un derecho plenamente efectivo.

El abuso laboral digital persiste en el contexto actual a pesar de las normas, la hiperconectividad sigue afectando la salud mental, física y familiar de los trabajadores, provocando estrés, burnout y una difuminación de los límites entre la vida personal y laboral. Las falencias legales permiten que el tiempo libre sea invadido, limitando el descanso efectivo necesario para la salud.

Para que la norma sea efectiva, el incumplimiento de la desconexión no solo debe catalogarse como acoso, sino que debe tener sanciones administrativas inminentes y contundentes, protegiendo al trabajador de represalias al ejercer este derecho. Las empresas deben transitar de una cultura de disponibilidad permanente a una cultura de respeto al tiempo libre mediante la implementación técnica de la

[20] MINISTRO DEL TRABAJO y Patricio Donoso. 2022. “ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237.” MINISTERIO DEL TRABAJO.

desconexión con medidas reales que permitan el descanso como el bloquear servidores de correo fuera de horario.

En base a la situación actual la insuficiencia normativa radica en que el derecho existe en papel, pero carece de fuerza práctica para combatir la presión tecnológica de la era moderna. Se concluye que la hiperconectividad está difuminando los límites de la jornada, exigiendo una reforma legal más robusta y de cumplimiento obligatorio para evitar riesgos psicosociales.

Recomendaciones

Como recomendaciones se establece la incorporación de la desconexión digital expresamente dentro del Código del Trabajo, no solo en acuerdos ministeriales, aplicable a todo tipo de modalidad laboral. Para así establecer la obligatoriedad de que las empresas creen políticas internas claras que delimiten el uso de dispositivos y la prohibición de comunicación en tiempos de

Se deben implementar mecanismos de control y sanciones para los empleadores que infrinjan los tiempos de descanso, incluyendo la compensación económica de la jornada de desconexión violada. Adicional fomentar una cultura de respeto a la privacidad y al descanso, promoviendo pausas activas y desconexión total durante vacaciones y fines de semana.

Propuesta - Reforma Normativa

Como parte de la propuesta se establece que su finalidad se enfoque en que se de una reforma normativa sobre el derecho a la desconexión digital en Ecuador busca garantizar al menos 12 horas continuas de descanso en 24 horas, prohibiendo a los

empleadores contratar a trabajadores fuera de jornada. Actualmente regulado mayormente por acuerdos ministeriales para teletrabajadores, se busca elevar esta protección a ley para todos los trabajadores, sancionando su incumplimiento como acoso laboral. Por lo que se establece como propuesta normativa el agregar como artículos dentro del CDT los siguientes:

Art. (...) Desconexión.- Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión, sin distinción del tipo de contrato que les rija e implica una garantía de dignidad laboral, salud integral, recreación y equilibrio entre la vida personal y profesional. Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas. El empleador deberá garantizar que el teletrabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones de acuerdo con los tiempos establecidos en el Código del Trabajo.

Art. (...) Política de desconexión.- El empleador deberá contar con una política de desconexión que garantice efectivamente los derechos y principios que se establecen en la norma constitucional y laboral. La política de desconexión contendrá, al menos, lo siguiente: a) Medidas de capacitación y educación en respeto a la jornada laboral y al derecho a la desconexión. b) Lineamientos para supervisores con respecto a la formulación de requerimientos cuando el teletrabajador se encuentre fuera de la jornada laboral. c) Directrices para que las tecnologías de la información y comunicación no impliquen un desmedro en el goce efectivo del descanso laboral. d) Procedimiento interno para tramitar quejas por irrespeto al derecho de desconexión.

Estos artículos aseguran y protegen el acceso a la desconexión validando los derechos laborales de las partes.

Bibliografía

Asamblea Constituyente. 2008. *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. I ed. Santo Domingo, Santo Domingo: Asamblea Constituyente. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf.

CONGRESO NACIONAL. 2005. *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Quito, Pichincha: CONGRESO NACIONAL. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. 2010. *Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP*. Quito, Pichincha: Registro Oficial. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf.

MINISTRO DEL TRABAJO y Patricio Donoso. 2022. "ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237." MINISTERIO DEL TRABAJO. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf.

Jefatura del Estado. 2018. "Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales." BOE. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673.

Tribunal Supremo, sala primera, (Civil). 2021. "STS 123/2021, 8 de Marzo de 2021." VLEX. https://vlex.es/vid/862763788.

Asamblea Nacional. 2021. "Empleo y subempleo, uno de los problemas apremiantes que tiene el país: Ministro de Trabajo." Asamblea Nacional Sala de Prensa. https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/72409-empleo-y-subempleo-uno-de-los-problemas-apremiantes-que.

Andrade Ortiz, Edison. 2021. "Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano". *Universidad Andina Simón Bolívar*.

https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8594/1/T3755-MDE-Andrade-Derecho.pdf

Cabrera López, Alfonso. 2023. "Derecho a la desconexión digital y sus implicaciones en el Ecuador." Pol. Con. (Edición núm. 85) Vol. 8, No 12 https://orcid.org/0009-0001-1474-9683

González-Morán, Bliss G. 2025. "Análisis jurídico y compendio normativo laboral desde 1938 al 2024 en Ecuador." Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/581/simple-search?query=&sort_by=score&order=desc&rpp=10&filter_field_1=subject&filter_type_1=equals&filter_value_1=DERECHOS+LABORALES&filter_field_2=has_content_in_original_bundle&filter_type_2=equals&filt.

Jaramillo encalada, Maria Cecilia. 2023. "El derecho a la desconexión digital del trabajador y la configuración de su contenido para garantizar su efectivo ejercicio". *Escuela de postgrado en derecho* https://repositorio.uees.edu.ec:8443/server/api/core/bitstreams/72d2be02-77d9-4406-a5df-d80a67ee5534/content

Lerouge, Loïc. 2021. "El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo en Francia, la ley y el diálogo social." Dialnet. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8063009.

Molina Rubio, Wilson. 2024. "El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana". *Revista De Investigación Enlace Universitario*, 23(1), 86-104. https://doi.org/10.33789/enlace.23.1.141

ONU MUJERES. 2021. "Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla." ONU MUJERES. https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial.

Otero, Gabriel. 2024. "Evolución de los derechos laborales y sindicales en Ecuador". Primera edición ed. Quito, Pichincha: Friedrich-Ebert Stiftung Ecuador FES-ILDIS. https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/21175.

Parlamento Europeo. 2021. "El derecho a la desconexión." El derecho a la desconexión. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA(2021)659443_ES.pdf.

PORRAS, Angélica. 2013. “La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo.” *Revista de Derecho UASB* 19, no. 19 (noviembre). https://share.google/BtGfQ9jEXeW1DYHlW.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo. 2020. “Relaciones laborales y derecho del empleo.” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo* Volumen 8, número 1 (enero). https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/index

Universidad Internacional de Valencia. 2023. Universidad Internacional de Valencia. https://www.universidadviu.com/ec/que-es-el-derecho-laboral-conoce-los-fundamentos-de-esta-profesion#:~:text=Los%20principios%20del%20derecho%20laboral,toda%20la%20estructura%20jur%C3%ADdico%2Dlaboral.

YANEZ-ORDÓÑEZ, Bethy. 2026. “Desconexión digital y jornada laboral: análisis de la necesidad de regular los límites de disponibilidad de trabajar en entorno virtuales” *Universidad Tecnológica Indoamérica* Vol. 9 (2026): S1: Sociedad, tecnología y garantías jurídicas (Febrero) https://doi.org/10.51247/st.v9iS1.742