



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE DERECHO

**IMPLEMENTACIÓN DE UN RÉGIMEN SANCIONADOR DENTRO DEL
TELETRABAJO CON RESPECTO AL DERECHO DE DESCONEXIÓN**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Abogado

AUTORES:

Jhonatan Guillermo Arellano Moreira

Alex Bryan Flores Mancheno

TUTOR:

Abg. María Lourdes del Pozo Villamil

Guayaquil-Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotros, Jhonatan Guillermo Arellano Moreira con documento de identificación N° 0953564358 y Alex Bryan Flores Mancheno con documento de identificación N° 0955568522; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 06 de febrero de año 2026

Atentamente,



Jhonatan Guillermo Arellano Moreira
0953564358



Alex Bryan Flores Mancheno
0955568522

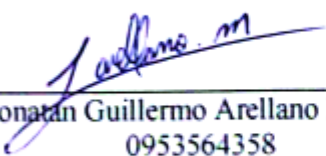
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, Jhonatan Guillermo Arellano Moreira con documento de identificación No. 0953564358 y Alex Bryan Flores Mancheno con documento de identificación No. A la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del artículo académico “Implementación de un régimen sancionador dentro del teletrabajo con respecto al derecho de desconexión”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de Abogado, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

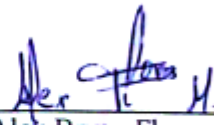
En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 06 de febrero del año 2026

Atentamente,



Jhonatan Guillermo Arellano Moreira
0953564358



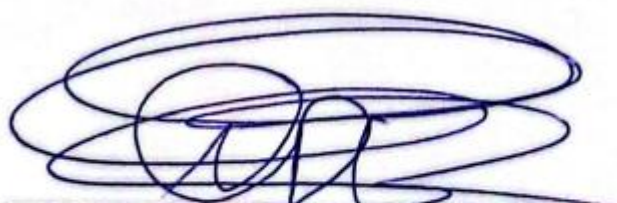
Alex Bryan Flores Mancheno
0955568522

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Abg. María Lourdes Del Pozo Villamil con documento de identificación N° 0924451461 docente de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación IMPLEMENTACIÓN DE UN RÉGIMEN SANCIONADOR DENTRO DEL TELETRABAJO CON RESPECTO AL DERECHO DE DESCONEXIÓN, realizado por Jhonatan Guillermo Arellano Moreira con documento de identificación N° 0953564358 y por Alex Bryan Flores Mancheno con documento de identificación N° 0955568522 obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción de Artículo académico que cumple con todos los requisitos determinado por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 06 de febrero del año 2026

Atentamente,



Abg. María Lourdes del Pozo Villamil
0924451461

Dedicatoria

El presente trabajo de titulación lo dedico, en primer lugar, a mi madre, Rita Isaura Moreira Burgos, quien ha sido mi mayor sostén y apoyo incondicional desde el primer momento en que decidí emprender el camino de la carrera de Derecho. Su esfuerzo constante, su sacrificio incansable y su dedicación en mi crianza, así como su firme compromiso por brindarme la oportunidad de acceder a una educación de tercer nivel, han sido fundamentales para alcanzar este logro. Gracias a su ejemplo de perseverancia y responsabilidad, hoy puedo iniciar una nueva etapa de mi vida como profesional, con la convicción de honrar todo lo que ella ha hecho por mí.

De manera especial, dedico también este trabajo a mis abuelos, Saúl Clemente Moreira Chávez y Rita Ligia Burgos Bazurto, quienes han sido pilares esenciales en mi formación personal y humana. Sus enseñanzas, su apoyo constante y los valores de humildad, respeto y esfuerzo que me han inculcado a lo largo de mi vida han sido el motor que me impulsó a superarme día a día, a aprender de mis errores y a aspirar a ser no solo un buen profesional, sino, ante todo, una buena persona.

Asimismo, dedico este trabajo a mi tío Miguel Ángel Moreira Burgos, que durante todo el trayecto de mi vida ha sido una figura paterna para mí, siempre ha estado pendiente, siendo también mi sustento económico durante mi trayectoria universitaria, también quiero agradecerle por incentivar me a progresar con constancia, enseñándome que cada meta se alcanza paso a paso y que el crecimiento personal y profesional es el resultado de la disciplina, la paciencia y la determinación. Su confianza y apoyo han sido fundamentales para seguir avanzando y poder construir un mejor futuro.

De igual manera, deseo dedicar este trabajo a mi amigo desde la secundaria y ahora compañero de artículo académico Alex Bryan Flores Mancheno, quien fue una pieza clave

en una de las decisiones más importantes de mi vida. Gracias a su orientación, motivación y constante incentivo, pude convencerme de que esta carrera representaba una oportunidad trascendental para mi futuro. Su apoyo diario y su confianza en mis capacidades fueron un impulso determinante para perseverar en el estudio de la carrera de Derecho y culminar con éxito.

Finalmente, este trabajo representa el esfuerzo compartido de todos aquellos que creyeron en mí, me acompañaron a lo largo de este proceso y me alentaron a no rendirme ante las dificultades.

Atentamente,

Jhonatan Guillermo Arellano Moreira

Dedicatoria

Dedico el presente artículo, en primer lugar, a mi madre, Miriam Mancheno López Patricia, a quien le agradezco profundamente por todo el apoyo que me ha brindado durante todos estos años. Ella ha sido mi mayor motivación, siempre alentándome a no rendirme, recordándome que el esfuerzo y la constancia son el camino para alcanzar nuestras metas. Sé que desde pequeño se esmeró en mi educación, inculcándome valores, principios y el deseo de superación, los cuales han sido fundamentales en mi formación personal y académica

De igual manera, agradezco a mis hermanas, Dayana Anahí Flores Mancheno y Miriam Estefanía Montero Mancheno, por su apoyo moral incondicional en los momentos difíciles que hemos atravesado, sus palabras de ánimo y su fortaleza me dieron la fuerza necesaria para seguir adelante y no rendirme en el camino. Asimismo, quiero expresar mi agradecimiento a mi amigo, con quien he convivido durante más de ocho años y al que veo como un hermano. Su fidelidad, compañía y apoyo incesante han constituido un soporte significativo en mi vida, evidenciando que la auténtica amistad también fomenta el desarrollo y el avance.

Atentamente,

Alex Bryan Flores Mancheno

Agradecimiento

En primer lugar, expreso mi profundo agradecimiento a Dios, por concederme salud, bienestar y fortaleza a lo largo de este proceso académico, así como por proteger y mantener con vida a mis seres queridos, quienes han sido mi mayor respaldo en cada etapa de mi formación profesional.

De manera especial y con profundo respeto, rindo un sincero homenaje de gratitud a mi señora madre, Rita Isaura Moreira Burgos, y a mi vuela, Rita Ligia Burgos, por estar siempre presentes en mi vida. Cuidándome, guiándome y velando constantemente por mi formación personal y por mi educación desde sus bases fundamentales. Su amor incondicional, su entrega diaria y su incansable preocupación por mi bienestar y desarrollo académico han sido pilares esenciales, para alcanzar este logro. Gracias a su esfuerzo, dedicación y ejemplo de responsabilidad, hoy puedo culminar esta etapa de mi vida con orgullo y gratitud.

Asimismo, expreso mi agradecimiento a mi padre, Guillermo Alexander Vera, por su apoyo motivación y acompañamiento a lo largo de este camino académico, contribuyendo de manera significativa a mi crecimiento personal y profesional.

Agradezco de manera especial a los docentes de la carrera de Derecho quienes durante todo este proceso formativo compartieron sus conocimientos, experiencias y enseñanzas con profesionalismo, compromiso y vocación. Su orientación académica y su acompañamiento constante han sido fundamentales para fortalecer mis capacidades, valores y criterio jurídico, contribuyendo de manera decisiva a mi formación como futuro profesional del Derecho.

De igual manera, agradezco a toda mi familia en general, por brindarme la oportunidad de cursar mis estudios en esta Universidad y por ser un apoyo incondicional en todo momento, especialmente en los instantes de dificultad, motivándome a perseverar y a no desistir de

mis objetivos.

Finalmente, dejo en constancia de mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que, de una u otra manera, formaron parte de este proceso como mi querido amigo Enrique Alonso Murillo López, y está cursando la carrera de Derecho y se encuentra actualmente en el séptimo nivel, formando parte de este proceso y contribuyendo a que este logro académico sea hoy una realidad.

Atentamente,

Jhonatan Guillermo Arellano Moreira

Agradecimiento

Agradezco con profundidad a mi madre, Miriam Mancheno López Patricia, por su apoyo permanente a lo largo de mis estudios académicos. El esfuerzo, la dedicación y el modelo a seguir que usted ha proporcionado han tenido un impacto significativo en mi crecimiento personal y profesional. He logrado enfrentar con responsabilidad cada reto que se me ha presentado en este camino, gracias a su constante guía y apoyo.

También agradezco a mis dos únicas hermanas, Miriam Estefanía Montero Mancheno y Dayana Anahí Flores Mancheno, por su comprensión y apoyo en los periodos de mayor dificultad académica. Usted ha colaborado de manera importante para que yo mantenga mi constancia y dedicación en la realización de esta obra. Identifico en ellas un soporte esencial que me ha robustecido mi compromiso y mi perseverancia para finalizar este ciclo académico.

Atentamente,

Alex Bryan Flores Mancheno

ÍNDICE

.....	i
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xv
1.1. planteamiento del problema	xvii
1.2. Justificación	xx
1.3. Objetivos de Investigación	xxi
1.3.1. Objetivo General	xxi
1.3.2. Objetivos específicos	xxii
1.4. Hipótesis de investigación	xxii
Marco Teórico.....	xxiii
2.1. Transformaciones contemporáneas del trabajo y consolidación del teletrabajo	xxiii
2.2. Conceptualización del teletrabajo y su relación con la desconexión digital	xxiv
2.3. Principios laborales vulnerados ante la falta de un derecho efectivo a la desconexión en	xxiv
2.3.1. Principio de dignidad humana	xxv
2.3.2. Principio de salud y seguridad en el trabajo	xxv
2.3.3. Principio de limitación de la jornada y derecho al descanso	xxv
2.3.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales	xxvi
2.3.5. Principio de igualdad y no discriminación	xxvii
2.3.6. Principio de seguridad jurídica	xxvii
2.4. El teletrabajo en Ecuador: reconocimiento administrativo sin régimen sancionador	xxix
2.5. Sentencia 49-20-IN/25	xxix
2.6. Evolución internacional del teletrabajo y surgimiento del derecho a la desconexión	xxxi
2.6.1. Francia como antecedente pionero en sanciones dentro del teletrabajo	xxxii
2.6.2. España como modelo que integra teletrabajo, desconexión y régimen sancionador	xxxii
2.6.3. Derecho comparado del teletrabajo y régimen sancionador en Colombia	xxxiii
2.6.4. Derecho comparado del teletrabajo y régimen sancionador en Chile	xxxiv
2.6.5. Derecho comparado del teletrabajo y régimen sancionador en Perú	xxxiv
2.7. Análisis de Derecho comparado	xxxiv
Marco metodológico.....	xxxv
3.1. Enfoque de la investigación	xxxv
3.2. Tipo y diseño de la investigación	xxxvi

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	xxxvii
3.4. Población y muestra	xxxvii
Resultados	xxxix
4.1 Interpretación de resultados	xxxix
4.2. Procedimiento para el análisis de la información	xlviii
4.2.1 Análisis documental.....	xlviii
4.2.2. Análisis de encuestas	xlviii
4.3.3. Consideraciones éticas.....	xlx
Discusiones de resultados	1
5.1. Relación entre resultados empíricos y marco teórico	1
5.2. Confirmación o no de la hipótesis de investigación.....	li
Conclusiones	lii
Propuestas	liii
6.1. Propuesta 1: Implementación de un régimen sancionador administrativo mediante la actualización del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237...;Error! Marcador no definido.	
6.1.1. Justificación de la vía administrativa frente a la vía legislativa..... ;Error! Marcador no definido.	
6.1.2. Fundamentación doctrinal.....;Error! Marcador no definido.	
6.1.3. Reforma al Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 y efectos jurídicos..... ;Error! Marcador no definido.	
6.1.4. Procedimiento de control e imposición de sanciones.....;Error! Marcador no definido.	
6.1.5. Graduación de la sanción económica.....;Error! Marcador no definido.	
6.2. Propuesta 2: Regulación de excepciones justificadas, compensación obligatoria y prohibición de represalias en el teletrabajo	liii
Recomendaciones	liv
Referencias.....	lv

Resumen

El presente artículo científico analiza de manera crítica la efectividad del derecho a la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo, a partir de la constatación de que su reconocimiento normativo, en ausencia de un régimen sancionador, resulta insuficiente para garantizar su cumplimiento real. Si bien el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce este derecho a través de disposiciones administrativas y pronunciamientos jurisprudenciales, la falta de mecanismos coercitivos ha permitido prácticas laborales que extienden indebidamente la jornada de trabajo y debilitan la protección del descanso, la salud y la dignidad del teletrabajador. La investigación se desarrolla mediante un enfoque cualitativo, sustentado en el análisis doctrinal, normativo, jurisprudencial y de derecho comparado, así como en el estudio de encuestas y entrevistas aplicadas a actores vinculados al ámbito laboral. A partir de este análisis, se evidencia una contradicción estructural en el marco jurídico vigente: el derecho existe formalmente, pero carece de herramientas efectivas que permitan exigir su cumplimiento frente a conductas empresariales reiteradas. El estudio examina los modelos aplicados en países como España y Colombia, donde el derecho a la desconexión digital se encuentra respaldado por sanciones administrativas, multas económicas graduadas y un sistema de control ejercido por la inspección de trabajo.

Finalmente, la investigación se posiciona como un aporte académico orientado a fortalecer la tutela efectiva de los derechos laborales en entornos digitales, promoviendo un modelo de teletrabajo equilibrado, constitucionalmente protegido y compatible con la productividad empresarial.

Palabras claves: Desconexión digital; teletrabajo; potestad sancionadora administrativa; tutela

laboral efectiva; derecho al descanso.

Abstract

This scientific article critically analyzes the effectiveness of the right to digital disconnection in the context of telework, based on the finding that its normative recognition, in the absence of a sanctioning regime, is insufficient to ensure its effective enforcement. Although the Ecuadorian legal system recognizes this right through administrative provisions and judicial rulings, the lack of coercive mechanisms has allowed labor practices that unduly extend working hours and weaken the protection of teleworkers' rest, health, and dignity. The research adopts a qualitative approach, supported by doctrinal, normative, jurisprudential, and comparative law analysis, as well as by the examination of surveys and interviews conducted with actors linked to the labor field. From this analysis, a structural contradiction within the current legal framework becomes evident: the right formally exists, yet it lacks effective tools to ensure compliance in the face of repeated employer misconduct. The study examines the models implemented in countries such as Spain and Colombia, where the right to digital disconnection is supported by administrative sanctions, graduated economic fines, and a control system exercised by labor inspection authorities.

Finally, this research positions itself as an academic contribution aimed at strengthening the effective protection of labor rights in digital environments, promoting a balanced model of telework that is constitutionally protected and compatible with business productivity.

Keywords: Digital disconnection; telework; administrative sanctioning power; effective labor

protection; right to rest.

Introducción

La crisis sanitaria por Covid-19 causó un impacto social muy grande que desencadenó en la reestructuración inmediata de la forma de trabajar en Ecuador. El teletrabajo, que previamente constituía una práctica residual y circunscrita a segmentos corporativos específicos, se instituyó súbitamente como el instrumento operativo esencial para garantizar la continuidad funcional de la actividad productiva y administrativa a escala nacional, abarcando tanto el sector privado como el sector público, siendo de transición inmediata y convirtiendo al teletrabajo en una exigencia operativa impostergable cuya adopción generalizada resultó determinante para preservar las fuentes de empleo y asegurar la continuidad de las actividades institucionales.

El Estado ecuatoriano se vio obligado a desarrollar un marco regulatorio que otorgara sustento jurídico al teletrabajo. Aunque la Constitución de 2008 ya incorporaba principios como la dignidad laboral, la salud integral y la progresividad de derechos, estos resultaban insuficientes para regular una modalidad que desdibujaba los límites tradicionales entre el espacio personal y el ámbito profesional. No fue sino hasta la crisis sanitaria cuando comenzaron a emitirse reformas al Código del Trabajo (Código del Trabajo, 2025), acuerdos ministeriales (Ministerio de Trabajo, 2022) y lineamientos técnicos destinados a definir esta nueva forma de gestión laboral, sus obligaciones, sus límites operativos y las formas emergentes de supervisión derivadas de las tecnologías digitales.

Si bien esta modalidad fue aprobada de forma reglamentaria dentro nuestro ordenamiento jurídico a partir del año 2016, su ejecución masiva y acelerada fue impulsada a raíz de la emergencia sanitaria global. Esta adaptación urgente se formalizó a través de instrumentos como (Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181) estipulado en su artículo 3, y

sus subsecuentes reformas, las cuales establecieron nuevas exigencias normativas para la parte empleadora.

Entre las principales dificultades identificadas se evidencia la falta de efectividad en el respeto de la jornada laboral prevista en el (Acuerdo Ministerial No.MDT-2022-237, 2022) en relación con el derecho a la desconexión digital consagrado en su artículo 12. Dicho derecho representó un avance relevante en la protección del descanso, la salud y el equilibrio entre la vida personal y laboral del trabajador. En este sentido se reconoce como una garantía que faculta al teletrabajador a abstenerse de atender requerimientos, comunicaciones o instrucciones laborales –como llamadas, mensajes o correos electrónicos– fuera del horario previamente acordado.

El teletrabajo tras su expansión posterior a la pandemia ha generado importantes desafíos fiscales, debido a la ausencia de disposiciones claras que orienten su tratamiento impositivo, lo que produce incertidumbre y dificulta la aplicación de los principios constitucionales de capacidad económica y seguridad jurídica (Jiménez, 2023).

La ausencia de reglas expresas diseñadas para la realidad digital ha generado una profunda incertidumbre jurídica. Esta falta de adaptación legal socava la seguridad jurídica y compromete la garantía efectiva de derechos esenciales tales como la desconexión digital, la limitación de la jornada máxima y la protección a la intimidad personal y familiar.

El teletrabajo, por su naturaleza flexible y ubicua, impone la necesidad urgente de reexaminar los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Al respecto, La (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010) en su artículo innumerado (añadido tras el artículo 25 sobre jornadas legales de trabajo), 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. Estas herramientas permiten el contacto entre el servidor y la institución contratante, sin requerir la

presencia física en un sitio específico de trabajo. Asimismo, se especifica que en esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera.

Actualmente este Derecho es considerado una herramienta de protección incorporada al derecho laboral, cuya razón teleológica es garantizar la tutela de la salud integral del trabajador frente a las exigencias constantes de parte del empleador. Su propósito es preservar la estricta delimitación entre la jornada laboral y el fuero interno del individuo, neutralizando así la disponibilidad ubicua y permanente que es inherente a la naturaleza dinámica del teletrabajo.

1.1. planteamiento del problema

El desarrollo e implementación del teletrabajo en el Ecuador ha generado una transformación significativa en la forma de prestación de los servicios laborales, introduciendo nuevas dinámicas que inciden directamente en la delimitación de la jornada de trabajo y el tiempo de descanso de los trabajadores. Si bien esta modalidad ha sido incorporada como una alternativa válida dentro del marco normativo laboral, su regulación aún presenta vacíos que afectan la protección efectiva de los derechos laborales.

Uno de los principales problemas identificados es el incumplimiento del derecho a la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo, el cual, en nuestra legislación se encuentra reconocido únicamente a nivel reglamentario mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237. Este reglamento establece el derecho del trabajador a un descanso mínimo de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas; sin embargo, no contempla sanciones específicas ni mecanismos de control que frene su incumplimiento.

Ésta limitada regulación ha permitido que, en la práctica, esta política de desconexión digital no sea respetada en la modalidad de teletrabajo, generando situaciones en las que los trabajadores permanecen en constante disponibilidad a través de medios digitales como

WhatsApp, correos electrónicos, mensajes por privado, y en redes sociales. Extendiendo de manera indebida su jornada laboral y afectando derechos fundamentales como el descanso, la salud física y mental y la conciliación de la vida laboral y familiar. A pesar del reconocimiento administrativo mediante acuerdos ministeriales, su fiscalización ha sido débil, esta insuficiencia demanda la implementación de un régimen sancionador disuasorio que actúe contra el abuso de la posición dominante por parte de aquellos empleadores.

Sostiene (Pérez, 2025) que los riesgos laborales derivados del teletrabajo presentan una problemática relevante en Ecuador, debido a que la introducción reciente de esta modalidad no ha venido acompañada de un tratamiento jurídico adecuado ni de una normativa específica que regule sus contingencias. En consecuencia, los riesgos del teletrabajo terminan aplicándose por analogía al régimen general de riesgos laborales, pese a que los siniestros pueden presentarse fuera de las instalaciones del empleador y bajo condiciones particulares que la ley ecuatoriana aún no contempla expresamente. Asimismo, advierte que en el derecho comparado, especialmente en la legislación española y colombiana, evidencia marcos más robustos, con manuales de prevención, protocolos especializados y jurisprudencia consolidada; lo que revela, en contraste, la necesidad urgente de que Ecuador genere una regulación especializada acorde a las particularidades de esta forma de prestación de servicios. Para (Idrovo Cárdenas & Proaño Silva, 2021), la falta de mecanismos sancionadores durante la implementación del teletrabajo en Ecuador, produjo vulneraciones del derecho al descanso derivando en múltiples denuncias de acoso laboral y afectaciones a la salud integral del trabajador relacionadas con la hiperconexión, por exigencias de tareas fuera de la jornada establecida. Al analizar la expansión acelerada de las tecnologías de la información en el ámbito laboral, (Ortiz, 2022) sostiene que la adopción masiva del teletrabajo impulsada como medida de emergencia frente al impacto económico del COVID-19 generó nuevas formas de control y supervisión sobre los trabajadores mediante herramientas digitales. Para Ortiz estas dinámicas han reconfigurado las

relaciones de subordinación, fortaleciendo patrones de disciplinamiento y dependencia propios de las llamadas sociedades de control, lo cual evidencia un cambio estructural en la forma en que se ejerce el poder dentro de las relaciones laborales contemporáneas.

En base a las posturas señaladas por estos autores nos hace pensar hasta qué punto el régimen ecuatoriano de teletrabajo basado en el (Acuerdo Ministerial No.MDT-2022-237, 2022) y el (Código del Trabajo, 2025) resulta insuficiente para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital, especialmente frente a prácticas empresariales que demandan disponibilidad constante fuera de la jornada laboral. Una de las manifestaciones más recurrentes de este vacío normativo en el cual se evidencia en la práctica de los denominados requerimientos extraordinarios fuera de la jornada laboral, los cuales, si bien suelen justificarse por necesidades operativas, generan una afectación directa al derecho a la desconexión digital del teletrabajo.

Toda actividad ejecutada una vez concluida dicha jornada constituye trabajo adicional y debe ser calificada según el momento de su realización, como hora suplementaria o extraordinaria. En particular las horas suplementarias son aquellas desarrolladas después de la jornada ordinaria, de lunes a sábado hasta las 24h00, con un límite máximo de cuatro horas diarias y doce semanales, y con un recargo del cincuenta por ciento sobre el valor de la hora ordinaria. Por su parte, el trabajo ejecutado entre las 24h00 y las 6h00, así como aquel realizado en días de de descanso obligatorio o feriados, se considera hora extraordinaria y genera un recargo del cien por ciento. Este régimen resulta plenamente aplicable a la modalidad de teletrabajo, en tanto dicha forma de prestación de servicio no constituye una excepción a las normas generales de la jornada laboral. Sin embargo, en la práctica, los requerimientos extraordinarios fuera de la jornada pactada suelen ser atendidos sin el reconocimiento económico correspondiente. Esta situación afecta tanto el derecho a la desconexión digital como el principio de remuneración justa, evidenciando la necesidad de un régimen sancionador

que disuada estas prácticas y garantice la protección efectiva de los derechos laborales.

Estas situaciones nos ayuda a identificar el umbral exacto en el que la flexibilidad operativa del teletrabajo se desvirtúa. Deja de ser una herramienta lícita de gestión para transformarse en un instrumento de precarización, que fomenta la sobrecarga, la vulneración del fuero interno y la configuración de conductas que rozan el acoso laboral, vulnerando el derecho al descanso y desnaturalizando el fin protector de la normativa vigente dentro del Acuerdo Ministerial. A ello se suma la débil implementación de mecanismos de control y fiscalización, lo que ha permitido que persistan escenarios donde el empleador impone tareas, comunicaciones o exigencias extralaborales bajo la lógica de la “conexión permanente”.

Es precisamente en este punto de colisión entre la dinámica operativa y la exigencia de un régimen sancionatorio, donde el marco normativo se revela ineficaz para asegurar el respeto de este derecho, frente al incumplimiento del derecho a la desconexión digital ya que debilita la protección de los derechos laborales y genera inseguridad jurídica en relación al teletrabajo, lo que plantea la necesidad de analizar de este derecho, para centrarnos en la importancia de asegurar condiciones laborales dignas incluso en entornos virtuales, y de fortalecer mecanismos de protección que garanticen que la tecnología no se convierta en un instrumento de explotación o sobrecarga laboral. En consecuencia, el estudio busca evidenciar las tensiones que emergen entre flexibilidad y protección, con el fin de aportar criterios para una aplicación más efectiva de este derecho fundamental.

1.2. Justificación

Este estudio se fundamenta, en primer lugar su influencia sobre el teletrabajo que ha generado que garantice el respeto al descanso del trabajador. Esta situación provoca que muchas personas reciban llamadas, mensajes o requerimientos fuera de su jornada laboral lo cual altera su bienestar, incrementa el estrés y vulnera su derecho a un trabajo digno. La Constitución de la República del Ecuador, (ECUADOR, 2008) en sus art. 33 y 66, establece

que el trabajo es un derecho y que toda persona debe gozar de condiciones que aseguren su salud, integridad y descanso. Sin embargo, las ausencias de mecanismos sancionadores frente a la intromisión del empleador durante los periodos de desconexión deja a los teletrabajadores sin una protección real y efectiva.

Existen normas que reconocen el derecho a la desconexión digital, estas no contemplan sanciones para el empleador que incumple este derecho. El principal instrumento que regula este ámbito, es el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 que dispone en su art. 14 que las empresas deben implementar políticas internas de desconexión para garantizar que los trabajadores no sean contactados fuera de su jornada laboral, tomando en cuenta el acuerdo no establece ninguna medida sancionatoria en caso de que el empleador efectúe llamadas, envíe mensajes o realice requerimientos durante los periodos de descanso. Esta omisión genera un vacío normativo importante, ya que limita la eficacia del derecho a la desconexión y deja su cumplimiento sujeto únicamente a la buena fe del empleador, sin un respaldo coercitivo que asegure su respeto.

Esta investigación será desarrollada a partir del análisis del incumplimiento del derecho a la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la efectiva protección de los derechos laborales. En nuestra legislación resulta insuficiente el reconocimiento de este derecho, en tanto se limita a establecer sanciones por incumplimiento de parte del empleador. Existiendo una vulneración a la garantía del derecho al descanso, al permitir prolongación indebida de la jornada laboral y situar al trabajador en una condición de permanente disponibilidad. En tal sentido, el presente estudio se orienta a generar un análisis jurídico que, a partir de los métodos de obtención de resultados que recopilamos, permita fundamentar la necesidad de implementar un régimen sancionatorio expreso y eficaz, como mecanismo para fortalecer la tutela de los derechos laborales en el teletrabajo.

1.3. Objetivos de Investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar el incumplimiento del derecho a la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la protección de los derechos laborales en el Ecuador.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los principios constitucionales y laborales que resultan vulnerados ante el incumplimiento del derecho a la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo, tales como la dignidad laboral y salud integral entre la vida personal y profesional.
- Comparar la regulación ecuatoriana del derecho a la desconexión digital con los modelos adoptados en el derecho comparado, especialmente en países como Francia, España, Colombia, Chile y Perú, a fin de determinar buenas prácticas en materia de control y sanción frente a su incumplimiento.
- Fundamentar la implementación de un régimen sancionador frente al incumplimiento del derecho a la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo, con el fin de garantizar el respeto efectivo del derecho al descanso, para prevenir prácticas abusivas fuera del horario establecido para poder fortalecer la protección de los derechos laborales del trabajador.

1.4. Hipótesis de investigación

Consideramos que la ausencia de un régimen de sanciones efectivo en las regulaciones actuales disminuye considerablemente las probabilidades de que los empleadores respeten el derecho a desconectarse y los períodos de descanso. Esta falta de regulación permite a las empresas sostener comunicaciones laborales fuera del horario laboral sin temer consecuencias, lo que a su vez eleva los niveles de estrés y el agotamiento emocional y afecta negativamente la salud mental de los trabajadores. Por consiguiente, si se aplicaran sanciones claras y

obligatorias a los empleadores que infrinjan el derecho a la desconexión, probablemente habría una mejora real en la consideración de las horas laborales, con beneficios sobre la productividad, el bienestar y la calidad de vida de quienes trabajan a distancia.

Por lo tanto, se plantea la siguiente pregunta para este artículo científico:

¿De qué manera influye la falta de un régimen sancionador en el incumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores en el teletrabajo y en qué medida la incorporación de sanciones dirigidas al empleador incide en la efectividad y exigibilidad de este derecho?

Marco Teórico

2.1. Transformaciones contemporáneas del trabajo y consolidación del teletrabajo

Durante los últimos años, las relaciones laborales experimentaron una reconstrucción profunda que fue impulsada por la digitalización y la adopción acelerada de tecnologías de comunicación remota. El teletrabajo, inicialmente concebido como una práctica poco común y reservada para actividades específicas, pasó a convertirse en una modalidad estructural del sistema laboral moderno. Su expansión redefinió la forma en que se organiza la jornada, se supervisan las tareas y se gestionan las obligaciones entre empleador y trabajador. (Marañón, 2022) señalan que la expansión de las herramientas digitales en las relaciones laborales transformó de forma progresiva las fronteras entre trabajo y vida privada, generando un escenario donde la disponibilidad permanente se volvió habitual, incluso sin una regulación clara que protegiera los tiempos de descanso y dejando al trabajador en un “limbo jurídico” sin protección efectiva frente a la hiperconectividad.

Es por eso que esta transición evidenció que la flexibilidad prometida por el teletrabajo también introducía riesgos: jornadas invisiblemente extendidas, exigencias de conexión continua y difuminación de los límites entre tiempo laboral y tiempo personal. Sobre ese

terreno surgió la necesidad de reconocer y regular el derecho a la desconexión digital, especialmente como una forma de frenar la disponibilidad permanente que la supervisión remota podía generar.

2.2. Conceptualización del teletrabajo y su relación con la desconexión digital

El teletrabajo implica el desempeño de actividades laborales fuera del centro físico del empleador, mediante el uso de tecnologías digitales para comunicar instrucciones, reportar actividades o ejecutar tareas. Esta forma de organización laboral altera los patrones tradicionales de subordinación, pues la supervisión no depende de presencia física, sino de canales digitales que funcionan de modo ininterrumpido. Para (Avilés, 2022) la digitalización y la expansión del trabajo remoto han alterado profundamente los límites tradicionales de la jornada laboral, pues los medios tecnológicos facilitan una disponibilidad continua que no solo reorganiza la manera en que se ejecutan las tareas, sino que transforma la disponibilidad del trabajador, quien se enfrenta a comunicaciones precipitadas que invaden su espacio personal, reconfigurando la subordinación laboral y planteando nuevos desafíos para la protección de los derechos fundamentales en el ámbito profesional.

Esta situación puede derivar en sobrecargas, estrés y afectaciones a la salud física y mental, ya que estas dinámicas generan tensiones evidentes entre productividad y no descanso, revelando la necesidad de mecanismos jurídicos que limiten la hiperconexión y protejan la vida integral del trabajador. Frente a ello surge el derecho a la desconexión digital que garantiza al trabajador la facultad de no atender comunicaciones laborales fuera de la jornada pactada. Comprender el derecho a la desconexión digital implica revisar cómo ha cambiado la forma de trabajar en los últimos años y por qué distintos países empezaron a regular este tema. No se trata de un concepto que apareció de la nada: nació a partir de problemas reales, en base al exceso de confianza de empleadores que exigían disponibilidad permanente y de tecnologías que, aunque facilitaron muchas tareas, también ampliaron los límites del tiempo de trabajo.

2.3. Principios laborales vulnerados ante la falta de un derecho efectivo a la desconexión en el teletrabajo

2.3.1. Principio de dignidad humana

Dentro del artículo 33 de la (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008), el trabajo es un deber social 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. Este principio constituye la base ética del ordenamiento laboral ecuatoriano. La ausencia de un régimen sancionador que proteja el derecho a la desconexión en el teletrabajo genera escenarios de disponibilidad permanente que vulneran este principio, al invadir la vida intregal del trabajador y afectar su autorrealización.

2.3.2. Principio de salud y seguridad en el trabajo

Nuestra carta magna en su artículo 326 (Constitución de la República del Ecuador, 2008) establece que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. El estado debe garantizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad destinadas a asegurar la salud, integridad y el bienestar personal de quienes prestan estos servicios.

En el artículo 42 numeral 8 del (Código del Trabajo, 2025) se dispone que el empleador deberá proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado, este argumento legal tiene fundamento teórico y jurídico sustentable dentro del artículo 7 del (Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, 2022), le corresponde al empleador proveer los equipos e insumos necesarios para la realización del teletrabajo.

2.3.3. Principio de limitación de la jornada y derecho al descanso

El artículo 47 del (Código del trabajo, 2005) establece que, la jornada máxima de

trabajo de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales. Este artículo recoge un principio básico de distribución racional del tiempo de trabajo. Esta disposición se complementa con el mandato de que el empleador solo puede exigir extensiones de jornada bajo supuestos excepcionales, con recargos y límites, tal como lo desarrolla el artículo 55 del mismo cuerpo normativo, que fija un tope de cuatro horas suplementarias al día y doce a la semana, además de recargos diferenciados según se trate de trabajo diurno o nocturno. La existencia de estos límites temporales no es una cuestión meramente administrativa: responde a la necesidad de preservar la salud integral del trabajador, evitar abusos derivados de la subordinación y garantizar condiciones dignas de empleo. En el trabajo presencial, estos límites han demostrado ser herramientas efectivas para controlar el tiempo efectivo de prestación; sin embargo, en el teletrabajo, el escenario cambia drásticamente. La ausencia de supervisión física, la flexibilidad horaria mal interpretada y la disponibilidad permanente que permiten los dispositivos digitales tienden a diluir la separación entre jornada y descanso, generando situaciones en las que el trabajador continúa atendiendo mensajes, llamadas o tareas afuera del horario legalmente establecido.

2.3.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

La (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en su artículo 326 numeral 2 establece que, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y que será nula toda estipulación en contrario. Este mandato cumple la función de impedir que las relaciones de poder inherentes al contrato laboral permitan que el empleador, de forma directa o indirecta, condicione al trabajador a aceptar limitaciones o renunciaciones sobre derechos previamente reconocidos por la ley. Este principio dentro del análisis del derecho a la desconexión es esencial, pues la dinámica del teletrabajo ha dado lugar a prácticas que, aunque no se presentan formalmente como renunciaciones voluntarias, operan en la práctica como mecanismos de renuncia encubierta, aun si el empleado no firma un documento renunciando a sus tiempo de descanso,

la ausencia de sanciones y de mecanismos de control hace que la renuncia ocurra en términos fácticos. Es decir, el trabajador renuncia “de hecho”, aunque no “de derecho”, porque el sistema no le brinda herramientas para oponerse.

2.3.5. Principio de igualdad y no discriminación

Este principio está consagrado de manera amplia en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) dentro de su artículo 11 numeral 2; dispone que, todas las personas son iguales y gozarán de los mismo derechos, deberes y oportunidades, prohibiendo expresamente cualquier forma de discriminación basada en condiciones personales, sociales, culturales, económicas o de salud. Asimismo, ordena al Estado adoptar medidas de acción afirmativa destinadas a corregir desigualdades estructurales que impiden el goce real y efectivo de los derechos. Estableciendo un eje transversal del sistema jurídico y un criterio de interpretación obligatorio para toda norma y política pública, incluido el régimen del teletrabajo. En el artículo 66 numeral 4 de la misma normativa legal se hace referencia del derecho a la igualdad formal, igualdad material y de no discriminación.

2.3.6. Principio de seguridad jurídica

El principio de seguridad jurídica, consagrado expresamente en el artículo 82 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) establece que “el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”. Este mandato no solo garantiza estabilidad normativa, sino que exige coherencia, precisión y previsibilidad en el ordenamiento jurídico, de modo que las personas puedan conocer las consecuencias de sus actos y confiar en la actuación de las instituciones del Estado.

Incorporar este principio en el análisis del derecho a la desconexión en el teletrabajo resulta imprescindible porque su ausencia se manifiesta justamente en el vacío normativo que

enfrenta esta figura en Ecuador. Si bien el (Acuerdo Ministerial No.MDT-2022-237, 2022) reconoce formalmente el derecho a la desconexión, la norma no establece procedimientos, sanciones, mecanismos de control ni parámetros objetivos para determinar cuándo existe una vulneración, lo que impide su exigibilidad real. Esta falta de claridad normativa genera un escenario incompatible con el artículo 82 constitucional, establece que la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas previas, claras, públicas y aplicadas por autoridades competentes. Esto implica que las personas deben conocer con anticipación cuáles son las reglas que regulan su conducta y cuáles son las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento. No basta con que la norma exista formalmente es necesario que sea comprensible y que cuente con mecanismos efectivos de aplicación.

Desde una perspectiva doctrinal, la seguridad jurídica no solo exige la existencia de normas, sino que estas sean completas, precisas y aplicables, especialmente en materia laboral donde rige la protección preferente del trabajador. La desconexión digital, en tanto derecho que regula el tiempo de descanso y la salud laboral, no puede depender de interpretaciones aisladas ni de criterios subjetivos de cada empleador. Su eficacia requiere reglas nítidas sobre horarios, excepciones, cargas probatorias, mecanismos de denuncia y consecuencias jurídicas ante el incumplimiento. La falta de estos elementos afecta directamente el principio de seguridad jurídica, ya que impide que el derecho pueda protegerse de manera efectiva. Además, si no existen sanciones, se produce un efecto negativo: el derecho a la desconexión queda solo como una declaración en el papel, sin aplicación real en la práctica, lo cual contradice lo que exige la Constitución cuando señala que las normas deben ser aplicadas por las autoridades competentes. Un derecho que no puede exigirse ni controlarse difícilmente cumple con el estándar de seguridad jurídica propio de un Estado constitucional de derechos. En este sentido, la incorporación del principio de seguridad jurídica permite evidenciar que la problemática del teletrabajo y la desconexión en Ecuador no es únicamente laboral o tecnológica, sino también

constitucional, es por eso, que antes de analizar la situación actual en Ecuador, resulta necesario mirar cómo otras naciones enfrentaron estos desafíos, qué medidas adoptaron y, sobre todo, qué hicieron cuando el respeto al derecho a la desconexión no dependía solo de una norma, sino también de sanciones efectivas frente a su incumplimiento. Esto permite ver qué funcionó, qué no, y qué elementos podrían servir como referencia para construir una regulación más clara y protectora.

2.4. El teletrabajo en Ecuador: reconocimiento administrativo sin régimen sancionador

En Ecuador, el teletrabajo fue formalizado progresivamente mediante reformas y acuerdos ministeriales. El (Acuerdo Ministerial No.MDT-2022-237, 2022) si bien el incumplimiento reiterado del derecho a la desconexión podría, en determinados casos, configurar acoso laboral activando así los mecanismos de sanción previstos para esa figura, pero hay que recordar que no todo irrespeto a la desconexión encaja necesariamente en dicha categoría. El acoso exige elementos como reiteración, intencionalidad y afectación a la dignidad del trabajador. Por ello, el derecho a la desconexión, por sí mismo, carece de un régimen sancionatorio propio y específico, lo que evidencia una debilidad en su protección jurídica. Esto ha permitido que persistan prácticas de hiperdisponibilidad, comunicaciones nocturnas, extensión informal de la jornada e incluso situaciones denunciadas mediáticamente como formas de acoso laboral.

2.5. Sentencia 49-20-IN/25

La regulación del derecho a la desconexión laboral surgió en Ecuador con la incorporación del teletrabajo de manera masiva a raíz de la Ley de Apoyo Humanitario. Dicha normativa estableció que el trabajador debía contar con un período mínimo de 12 horas continuas en las que no estaría obligado a responder comunicaciones, órdenes o requerimientos del empleador. Sin embargo, esta disposición generó preocupación en varios grupos demandantes, quienes sostuvieron ante la Corte Constitucional que dicha regulación producía

confusión, regresividad y afectación a la intangibilidad de los derechos laborales, al considerar que podía interpretarse como una ampliación encubierta de la jornada laboral o como una forma de disponibilidad obligatoria las restantes 12 horas del día. Además, se alegó que la norma era insuficiente para proteger efectivamente a los trabajadores frente a abusos relacionados con la hiperconexión digital, la carga de costos tecnológicos y la difuminación de límites entre vida personal y laboral.

En este contexto la (Corte Constitucional, 2025) mediante sentencia No. 49-20-IN/25 resolvió que las disposiciones que regulan el derecho a la desconexión en el teletrabajo NO son inconstitucionales, porque no modifican ni amplían la jornada laboral, ni generan un deterioro en los derechos de los trabajadores.

Por el contrario, la Corte estableció que: El derecho a la desconexión NO implica ampliación de jornada. La Corte determinó que no existe una ampliación de las 8 horas de jornada ordinaria, señalando que el derecho a la desconexión “no implica una modificación de la jornada de trabajo, ya que el derecho a la desconexión se refiere al período de tiempo en que el trabajador no está obligado a contestar las comunicaciones del empleador”.

Se señaló expresamente que el período de 12 horas continuas fijado en la ley “prevé un plazo obligatorio de descanso para el trabajador del sector público y privado”. No existe regresividad ni vulneración del principio de intangibilidad laboral, ya que la Corte concluyó que, el derecho a la desconexión no equivale a una ampliación de la jornada laboral, no implica un deterioro en los derechos de los trabajadores y, por tanto, no es contrario al principio de intangibilidad.

No corresponde declarar la inconstitucionalidad de las normas impugnadas; debido a que el derecho a la desconexión es compatible con la Constitución, la Corte no expulsó del

ordenamiento jurídico las disposiciones reformativas primera y tercera de la Ley de Apoyo Humanitario. La Corte reconoce que existe un problema de redacción, pero no es suficiente para declararla inconstitucional. La sentencia aclara que la redacción puede generar confusión, pero ello no afecta su validez constitucional.

Parece existir un problema de redacción respecto de la forma en la que se regula el derecho a la desconexión, pero no contradice ninguna disposición constitucional. Esto quiere decir que el régimen de teletrabajo y el derecho a la desconexión son constitucionales, al no afectar la jornada laboral ni vulnerar la intangibilidad de los derechos de los trabajadores. Por ello, la Corte mantuvo vigentes las disposiciones impugnadas, considerando que la desconexión constituye un instrumento protector y no una forma de extender las obligaciones laborales fuera del horario permitido.

2.6. Evolución internacional del teletrabajo y surgimiento del derecho a la desconexión

El estudio de la literatura comparada muestra que el derecho a la desconexión no surgió como un concepto aislado, sino como una respuesta jurídica a los problemas que el teletrabajo generó en distintos países. Conforme las empresas adoptaban herramientas digitales de supervisión y comunicación, diversos sistemas laborales comenzaron a identificar patrones de abuso: correos nocturnos obligatorios, disponibilidad permanente, extensión oculta de la jornada y presión psicológica mediante la tecnología. Como expone (Rosa Vida Fernández; María Durán Bernardino, 2022) la evolución normativa europea en materia de teletrabajo se consolidó a partir de los debates sobre digitalización, protección de datos y límites al uso de tecnologías en el entorno laboral. La autora señala que la regulación comunitaria, particularmente el Reglamento General de Protección de Datos introdujo restricciones y obligaciones que impactaron directamente en la organización del tiempo de trabajo, al exigir que la utilización de herramientas digitales se sometiera a criterios estrictos de

proporcionalidad, minimización y respeto a la vida privada. Esta perspectiva permitió, en varios países europeos, reconocer la necesidad de adoptar garantías adicionales para prevenir la hiperconectividad y los riesgos psicosociales derivados de la disponibilidad permanente. Sobre esta base, legislaciones como la francesa y la española avanzaron hacia la creación del derecho a la desconexión, incorporando incluso regímenes sancionadores para asegurar su observancia por parte de los empleadores, en coherencia con la función protectora del derecho laboral.

Esto nos deja en claro que Europa fue la primera región en tratar estos problemas de forma sistemática, comprendiendo que la modalidad remota necesitaba un marco específico que incluyera

2.6.1. Francia como antecedente pionero en sanciones dentro del teletrabajo

Francia fue el primer país en regular de manera firme el derecho a la desconexión dentro del contexto del trabajo remoto. Como señala (Loi Travail No 2016-1088, 2017) Francia se convirtió en el primer país europeo en introducir en su derecho del trabajo una obligación explícita para las empresas de negociar, con representantes de los trabajadores, medidas que regulen el uso de herramientas digitales fuera de la jornada. Esta norma obligó a las compañías con al menos cincuenta empleados a definir, mediante acuerdos colectivos o cartas empresariales, las condiciones de desconexión digital, buscando preservar los tiempos de descanso, vacaciones y la vida personal de los asalariados. A partir del 1 de enero de 2017, la obligación se volvió exigible: la desconexión dejó de ser una mera recomendación y se consolidó como un derecho legal, vinculando la disponibilidad digital a un límite formal, y abriendo la puerta para sancionar los incumplimientos. Esta regulación obligó a las empresas de más de 50 empleados a definir formalmente políticas de desconexión digital, consolidando la desconexión como un derecho legal exigible a partir del 1 de enero de 2017. Este cambio normativo estableció un precedente decisivo que inspiró regulaciones similares en otros países.

2.6.2. España como modelo que integra teletrabajo, desconexión y régimen sancionador

España desarrolló uno de los marcos más robustos en materia de teletrabajo y desconexión digital. (Ley del trabajo a distancia 10/2021, 2021) regula específicamente las obligaciones empresariales respecto al uso de tecnologías y garantiza el derecho a la desconexión. Su importancia radica en que vincula la desconexión directamente al teletrabajo y permite a la Inspección de Trabajo imponer sanciones que tienen regulado un según el grado de infracción correspondientes a multas que tiene como base el pago de 751€ setecientos cincuenta y un euros y 7. 500€ siete mil quinientos euros por incumplimiento, 2. 451€ dos mil cuatrocientos cincuenta y un euros y 49.180€ cuarenta y nueve mil ciento ochenta euros por riesgos psicosociales, y 7. 501€ siete mil quinientos un euro a 225. 018€ doscientos veinticinco mil dieciocho euros por acoso laboral.

Diversos estudios han evidenciado que el teletrabajo en España creció significativamente durante los últimos años, especialmente impulsado por la reorganización laboral derivada del aumento de tecnologías digitales. Según (Cozzolino, 2020) antes de su expansión reciente solo un pequeño porcentaje de trabajadores realizaba sus actividades desde casa, pese a que cerca de un tercio de los ocupados contaba con condiciones laborales que permitirían teletrabajar, lo cual revela el amplio margen que existía para su desarrollo, y el porcentaje de ocupados que, al menos ocasionalmente, trabajan desde su residencia ascendía al 8,3% en 2019 y se estima que hasta el 30% de los ocupados podría teletrabajo, al menos ocasionalmente, dado el tipo de tareas que desempeñan.

2.6.3. Derecho comparado del teletrabajo y régimen sancionador en Colombia

Colombia es el país con la normativa más clara en cuanto a la relación entre teletrabajo y desconexión. (Ley 2191, 2022) reconoce expresamente el derecho a la desconexión para todas las modalidades laborales, incluida el teletrabajo, y establece sanciones que pueden llegar a los \$13. 000 trece mil pesos colombianos en caso de que se afecte entre uno a diez

teletrabajadores, la cifra iría escalando hasta los mil o más teletrabajadores afectados cuando la multa asciende a los \$260. 000 doscientos sesenta mil pesos colombianos, en los casos en que el empleador exige disponibilidad fuera de la jornada. La jurisprudencia ha llegado a calificar ciertas vulneraciones como acoso laboral, reforzando la responsabilidad empresarial.

2.6.4. Derecho comparado del teletrabajo y régimen sancionador en Chile

Chile incorporó el teletrabajo al Código del Trabajo mediante Chile incorporó el teletrabajo al Código del Trabajo mediante la Ley 21.220, que obliga al empleador a respetar periodos de desconexión. Aunque no existe una sanción autónoma, la Dirección del Trabajo ha interpretado que la vulneración de la desconexión constituye incumplimiento de la normativa de jornada, lo que habilita multas y fiscalización.

2.6.5. Derecho comparado del teletrabajo y régimen sancionador en Perú

Perú introdujo un régimen legal de teletrabajo que incluye el derecho a la desconexión digital. Si bien no existe una sanción específica, el incumplimiento se sanciona a través de normas sobre jornada, condiciones de trabajo o seguridad y salud en el trabajo. La doctrina peruana señala la necesidad de incorporar sanciones directas para garantizar la efectividad del derecho en la modalidad remota.

2.7. Análisis de Derecho comparado

Para (Muñoz Osorio, 2018) el teletrabajo dejó de ser una modalidad excepcional para convertirse en una forma de vinculación laboral ampliamente extendida en países latinoamericanos como Chile, Perú y Colombia. En este proceso, diversos estudios han reconstruido sus orígenes, su evolución histórica y las razones que motivaron su incorporación formal en los sistemas laborales modernos.

La situación ecuatoriana adquiere mayor relevancia si se compara con experiencias latinoamericanas. Colombia, Chile y Perú cada uno con diferencias avanzaron hacia la tipificación de responsabilidades empresariales en el teletrabajo. Colombia incorporó

sanciones directas y reconoció incluso la posibilidad de considerar ciertas conductas como acoso laboral. Chile permitió que la Dirección del Trabajo sancione el incumplimiento bajo el marco de la jornada ordinaria. Perú, aunque más incipiente, ha generado propuestas doctrinarias orientadas a fortalecer la desconexión mediante sanciones específicas.

Este contraste pone en evidencia que Ecuador no solo enfrenta un vacío normativo, sino también una oportunidad. La ausencia de sanciones no debe interpretarse como un obstáculo insalvable, sino como un punto de partida para proponer reformas estructurales. Un régimen sancionador no solo reforzaría el derecho a la desconexión, sino que alinearía al país con estándares internacionales en materia de teletrabajo y salud ocupacional.

Más aún, la creación de sanciones permitiría equilibrar la relación de poder en entornos digitales, donde las herramientas tecnológicas otorgan al empleador un nivel de alcance y supervisión mucho mayor que en la presencialidad. Sin límites jurídicos, la tecnología puede convertirse en una forma de control permanente que desnaturaliza el espíritu protector del Derecho laboral. Con sanciones claras, en cambio, se garantiza que el teletrabajo siga siendo una modalidad benéfica, flexible y compatible con el descanso.

Marco metodológico

3.1. Enfoque de la investigación

Esta investigación utilizará un enfoque de métodos mixtos, que combina técnicas cualitativas y cuantitativas para obtener una comprensión más completa del cumplimiento del derecho a la desconexión en el teletrabajo. Desde un enfoque cuantitativo, se recopilarán datos mediante encuestas realizadas a teletrabajadores para determinar con qué frecuencia los empleadores hacen exigencias fuera del horario laboral y cómo esto impacta su descanso. Estos hallazgos permitirán la detección de patrones y la definición de tendencias generales.

Además, se utiliza un enfoque cualitativo a través de entrevistas semiestructuradas y

revisión de documentos, lo que permite una mejor comprensión de las experiencias individuales de los trabajadores, la interpretación de los motivos del incumplimiento y el análisis de cómo la ausencia de un régimen sancionador afecta estas prácticas. La combinación de ambos enfoques no solo servirá para cuantificar el problema, sino también para comprenderlo desde un punto de vista más humano y contextual. De esta manera, la investigación tendrá una base firme para sugerir cambios regulatorios que fortalezcan la protección del derecho a la desconexión.

3.2. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, de tipo jurídico–dogmático, orientado al análisis crítico del derecho a la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la protección de los derechos laborales en el Ecuador. Este estudio se desarrolla bajo un diseño no experimental, en tanto no se manipulan variables ni se interviene directamente en la realidad laboral, sino que se examina el marco normativo vigente, su aplicación práctica y los vacíos existentes en la regulación actual.

Asimismo, el diseño es de carácter transversal, debido a que el análisis se centra en un momento determinado del tiempo, correspondiente a la situación actual del teletrabajo y del reconocimiento reglamentario del derecho a la desconexión digital, sin efectuar un seguimiento longitudinal de su evolución. Esta aproximación permite evaluar cómo dicho derecho se encuentra regulado y aplicado en la práctica, especialmente frente a la ausencia de mecanismos sancionadores eficaces que garanticen su cumplimiento.

Desde esta perspectiva, la investigación no tiene como finalidad implementar directamente un régimen sancionatorio, sino fundamentar jurídicamente la necesidad de su incorporación, a partir del estudio de la normativa nacional, el derecho comparado, la doctrina especializada y la información empírica obtenida mediante encuestas. De este modo, el trabajo busca aportar criterios jurídicos que sustenten una eventual reforma normativa orientada a

fortalecer la tutela del derecho a la desconexión digital y asegurar condiciones laborales compatibles con la dignidad y el descanso del trabajador en la modalidad de teletrabajo.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos y técnicas empleados en la presente investigación se sustentaron, en primer lugar, en el análisis documental de fuentes normativas de carácter nacional, tales como la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 y demás disposiciones vinculadas al teletrabajo y a la jornada laboral. De manera complementaria, se revisaron artículos académicos, tesis, informes internacionales, estudios comparados y fallos judiciales relacionados con el derecho a la desconexión digital y la protección del descanso del trabajador, de los cuales se extrajeron criterios jurídicos y enfoques normativos relevantes. Asimismo, se aplicó una encuesta estructura dirigida a trabajadores con experiencia en modalidad de teletrabajo, como instrumento para recopilar información empírica sobre el nivel de conocimiento del derecho a la desconexión, la frecuencia de requerimientos laborales fuera de la jornada y la percepción sobre la suficiencia de la regulación vigente. Adicionalmente, se incorporó una muestra cualitativa mediante entrevista semiestructural a un profesional del Derecho, Magíster en Derecho Constitucional y Docente Universitario, con el propósito de obtener valoraciones especializadas respecto al incumplimiento de este derecho y a la necesidad de incorporar un régimen sancionador que fortalezca su tutela efectiva. La utilización conjunta de estas técnicas permitió contrastar los resultados empíricos con el análisis jurídico y doctrinal desarrollado en la investigación.

3.4. Población y muestra

La población y objeto de estudio está conformada por trabajadores que han desempeñado sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo. Este grupo resulta relevante para la investigación, en la medida en que experimenta de forma directa las dinámicas de esta modalidad y las posibles afectaciones al derecho a la desconexión digital, particularmente en

lo relacionado con la extensión de la jornada laboral mediante el uso de medios tecnológicos.

Para la recolección de información empírica se seleccionó una muestra de 120 trabajadores, que entre ellos 90 han desempeñado sus actividades bajo esta modalidad en distantes empresas del Ecuador, considerando la accesibilidad de los participantes y su experiencia previa en el teletrabajo. Este tipo de muestreo permitió obtener información pertinente sobre prácticas laborales habituales, en contral del derecho a la desconexión digital y criterios sobre la insuficiencia de la regulación vigente, constituyéndose en un insumo relevante para el análisis jurídico del problema planteado.

De manera complementaria, la investigación incorporó una muestra cualitativa, mediante la realización de una entrevista semiestructurada a un profesional del Derecho, Magíster en Derecho Constitucional y Docente Universitario, con el objetivo de recabar valoraciones jurídicas especializadas sobre el incumplimiento del derecho a la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo y la necesidad de implementar un régimen sancionador que fortalezca su tutela efectiva. La inclusión de esta muestra cualitativa permitió enriquecer el estudio con criterios doctrinales y prácticos, complementando la información obtenida a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores.

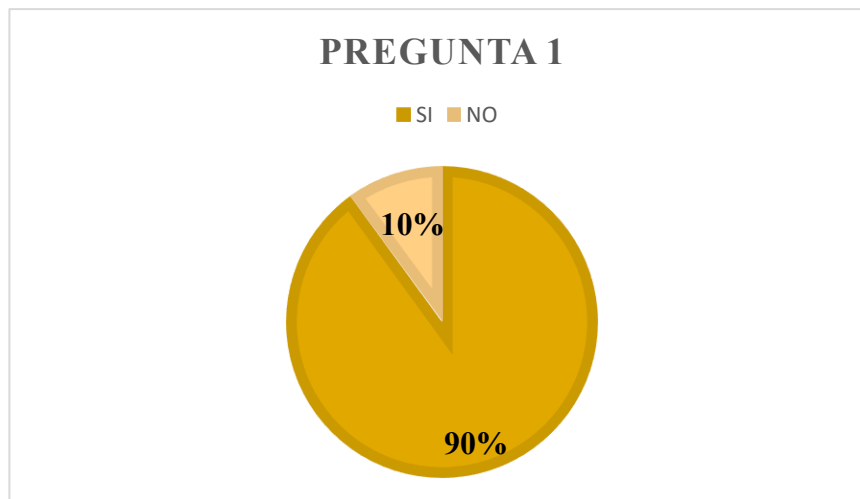
Resultados

4.1 Interpretación de resultados

En este apartado estará representando los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores, siendo un total de 120 persona encuestadas, 80 del género masculino y 40 del género femenino de nacionalidad ecuatoriana pertenecientes a la ciudad de Guayaquil, cuya edad ronda entre los 18 a 45 años de edad.

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre la modalidad de teletrabajo?

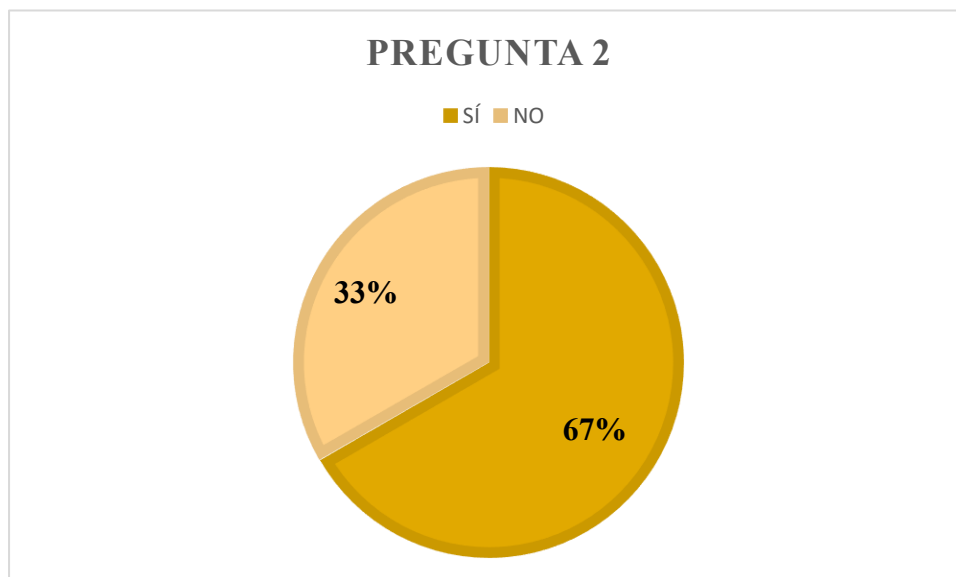
Sí	No
108	12



El 90% de los encuestados afirma tener conocimiento de la modalidad de teletrabajo, mientras que el 10% niega conocer de esta modalidad.

2. ¿Ha realizado teletrabajo?

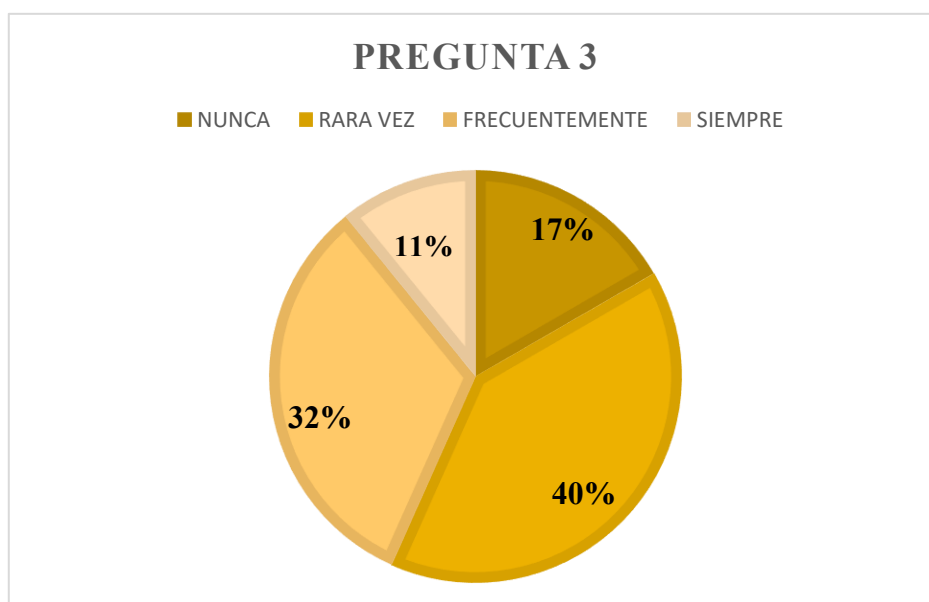
Sí	No
80	40



El 67% de los encuestados respondieron que si han realizado teletrabajo, mientras que el 33% respondieron que nunca han trabajado bajo esta modalidad, reflejando como en la actualidad existe un gran porcentaje que han realizado trabajo híbrido.

3. ¿Con qué frecuencia ha sido convocado fuera de su horario laboral dentro de esta modalidad?

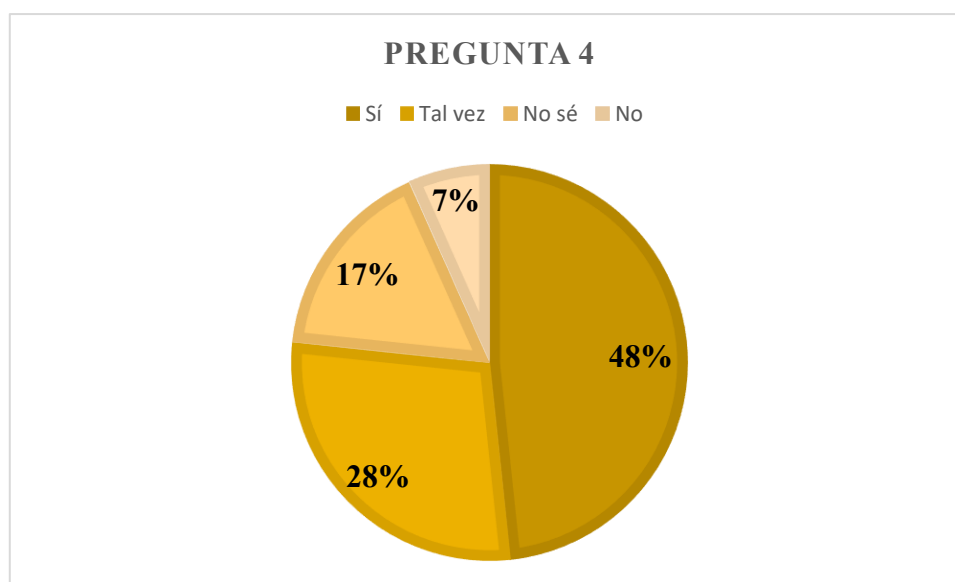
Nunca	Rara vez	Frecuentemente	Siempre
20	48	39	13



El 40% de los encuestados respondieron que rara vez han sido convocados fuera de su horario laboral dentro de esta modalidad, mientras que el 32% respondieron que frecuentemente si han sido convocados fuera de su jornada laboral de teletrabajo, el 17% nunca han sido convocados, y el 11% siempre han sido convocados dentro de esta modalidad.

4. ¿Considera usted que al trabajador se le exige responder requerimientos laborales fuera de su jornada de teletrabajo?

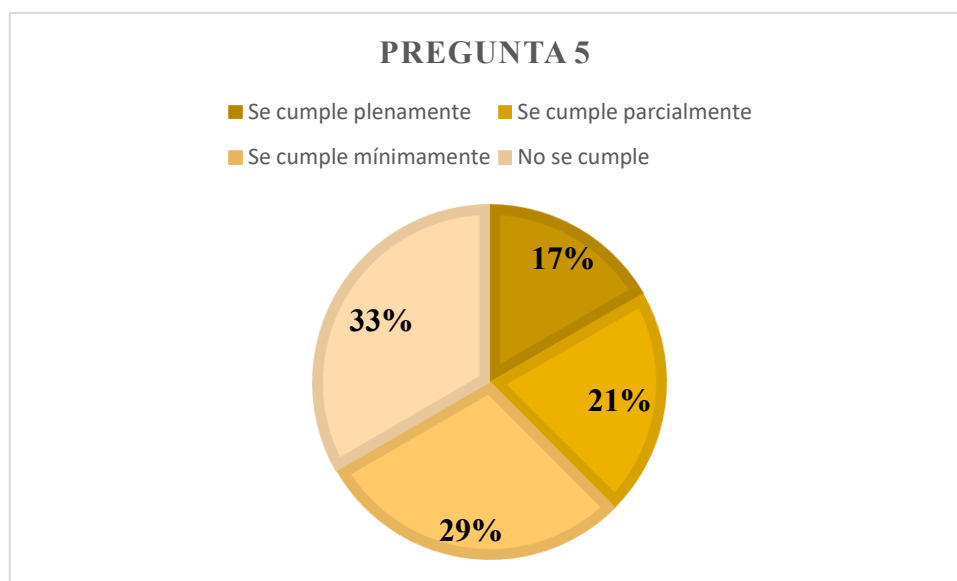
Sí	Tal vez	No sé	No
58	34	20	8



El 48% de encuestados respondieron que sí consideran que al trabajador se le exige responder requerimientos laborales fuera de su jornada de teletrabajo, mientras que el 28% respondieron que tal vez, el 17% respondieron que no saben si les han exigido requerimientos laborales fuera de su jornada, y finalmente el 7% niegan haber sido exigidos.

5. ¿Considera que en la actualidad existe el respeto y garantía de cumplimiento por el derecho a la desconexión digital en la práctica del teletrabajo?

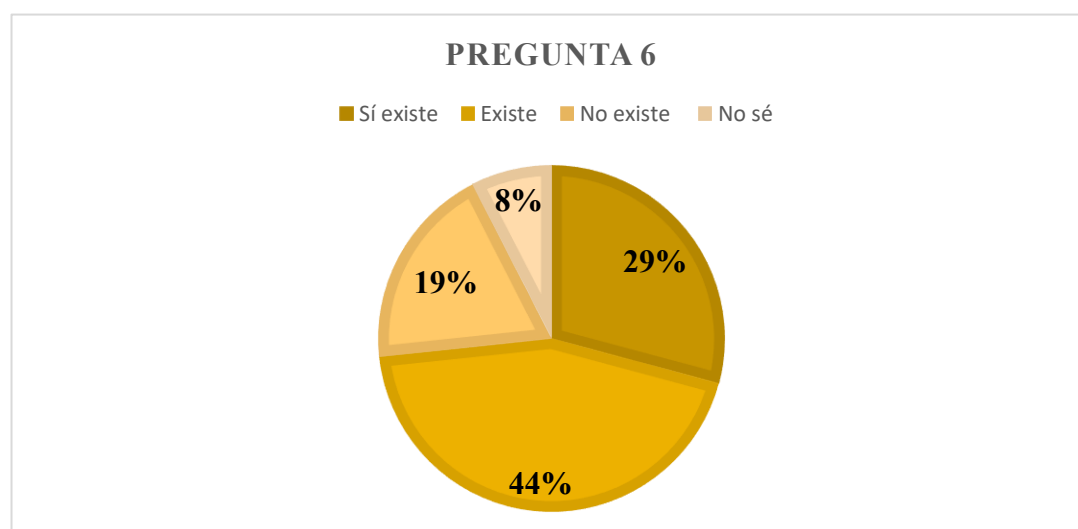
Se cumple plenamente	Se cumple parcialmente	Se cumple mínimamente	No se cumple
20	25	35	40



El 33% de los encuestados considera que no se cumple el respeto y cumplimiento de este derecho, mientras el 29% respondieron que se cumple minimamente, 21% dijeron que se cumple parcialmente y el 17% considera que se cumple plenamente.

6. ¿Considera que actualmente existe una normativa que regule y reconozca dicho derecho?

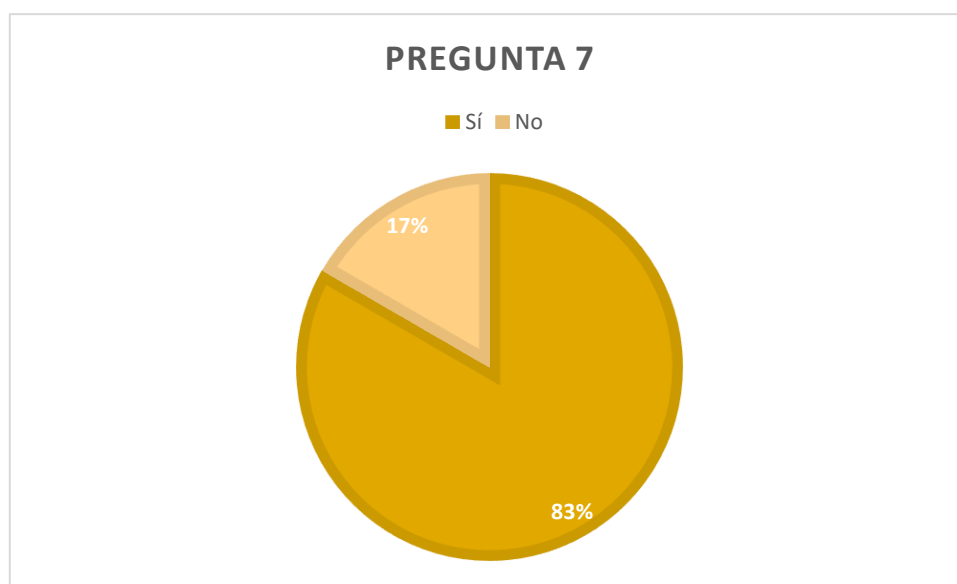
Sí existe una regulación	Existe, pero no es clara	No existe	No sé
35	53	23	9



El 44% de los encuestados respondieron que sí existe una normativa que regula y reconce este derecho, mientras que el 29% considera que sí existe una regulación pero no es clara y expresa, 19% respondió que no existe una normativa específica y un 8% respondió que no sabía que existe una normativa que regule este derecho.

7. ¿Usted cree que la ausencia de sanciones debilita la eficacia de este derecho?

Sí	No
100	20



El 83% de los encuestados respondieron que sí creen que la ausencia de sanciones debilita la eficacia de este derecho, mientras que el 17% consideran que la ausencia de sanciones no debilita la eficacia de este derecho.

8. ¿Qué tipo de medida considera más eficaz para garantizar el respeto al derecho a la desconexión digital?

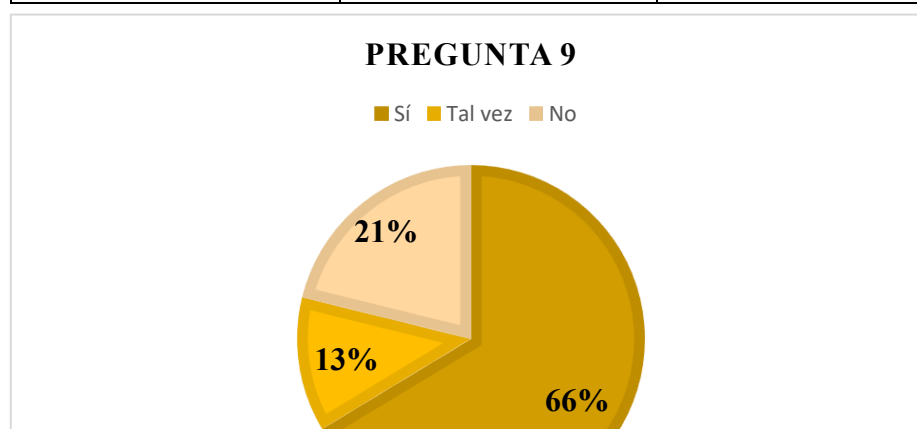
Sanciones económicas	Medidas administrativas	Mecanismos preventivos	Organismos de control
69	13	22	16



El 58% de los encuestados consideran que las sanciones económicas son más eficaces para garantizar el respeto al derecho a la desconexión digital, el 18% respondieron que deberían de implementarse mecanismos preventivos, el 13% dijeron que se deberían de implementar organismos de control y el 11% respondió que lo mejor sería reforzar las medidas administrativas.

9. Finalmente, ¿Considera usted que el incumplimiento de las disposiciones reglamentarias sobre el derecho a la desconexión digital podría ser objeto de control e intervención por parte de un inspector del Ministerio del Trabajo?

Sí	Tal vez	No
64	22	34



El 66% de los encuestados respondieron que el inspector del Ministerio del Trabajo debe de ser una autoridad que deber de prevee controle el incumplimiento del derecho a la desconexión digital, mientras que el 13% respondieron que tal vez y el 21% no esta de acuerdo.

En este sentido, los criterios expuestos por el Mgtr. Tito Samuel Zambrano Muguierzaen constituyen un insumo cualitativo significativo para el presente estudio, al permitir constatar los resultados obtenidos en la encuesta con una valoración jurídica especializada, fortaleciendo el análisis y la discusión de los hallazgos desde una perspectiva doctrinal y constitucional.

Entrevistado	Mgtr.Tito Samuel Zambrano Muguierza:
¿Cree que la falta de desconexión digital puede afectar derechos como la salud, el descanso y la vida personal del trabajador?	Sí condiero que la falta de desconexión digital afecta de manera directa y comprobable derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho al descanso, a la salud y al equilibrio entre la vida laboral y personal. Esta afectación no solo se evidencia en la práctica laboral actual, sino que además ha sido ampliamente respaldada por diversos estudios doctrinales y artículos científicos que demuestran los efectos negativos de la hiperconectividad laboral prolongada.

<p>¿Qué aspectos considera que se ven más afectados cuando no se garantiza el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo?</p>	<p>Desde un punto de vista jurídico, considero que el principal derecho afectado es el derecho al descanso obligatorio, el cual se encuentra reconocido en el Código del Trabajo como una garantía mínima del trabajador. Cuando no existe una desconexión real fuera de la jornada laboral, se impide el goce efectivo de este derecho, lo que termina afectando progresivamente la salud física y mental del trabajador, así como su desempeño laboral y su calidad de vida.</p>
<p>¿De qué manera el incumplimiento del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo puede interpretarse como una forma de acoso laboral?</p>	<p>A mi criterio, el incumplimiento del derecho a la desconexión digital puede llegar a configurarse como una forma de acoso laboral cuando existe una exigencia reiterada de disponibilidad permanente, la asignación constante de tareas fuera de la jornada laboral y el uso continuo de medios digitales para ejercer control o presión sobre el trabajador. La ausencia de tiempos reales de descanso coloca al trabajador en una situación de desgaste constante, generando un entorno laboral hostil que incluso puede llevarlo a renunciar como consecuencia del agotamiento físico y emocional.</p>

<p>¿Existe actualmente algún régimen sancionador aplicable al incumplimiento de obligaciones laborales relacionadas con la jornada de trabajo?</p>	<p>Actualmente, el ordamento jurídico no contempla un régimen sancionar general para los empleadores que incumplen sus obligaciones laborales, como ocurre en los casos en los que se supera el máximo de horas de trabajo permitido. Sin embargo, considero que estas sanciones no están diseñadas específicamente para atender las particularidades del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, lo que evidencia una falta de adecuación normativa frente a las nuevas dinámicas laborales.</p>
<p>¿Considera necesario que el derecho a la desconexión digital y sus sanciones se incorporen expresamente en el Código del trabajo?</p>	<p>Desde mi perspectiva, no considero indispensable que el derecho a la desconexión digital se incorpore de manera expresa en el Código del Trabajo, ya que podría mantenerse regulado a través de acuerdos ministeriales. No obstante, sí considero necesario una actualización del Código del Trabajo que permita adaptarlo a las nuevas modalidades de trabajo existentes, así como una reforma del régimen sancionador actualmente vigente, el cual resulta obsoleto frente a las realidades que</p>

	<p>impone el teletrabajo y la digitalización de las relaciones laborales.</p>
--	---

4.2. Procedimiento para el análisis de la información

4.2.1 Análisis documental

La investigación se sustenta en un análisis documental exhaustivo, orientado a examinar de manera crítica el marco normativo, doctrinal y jurisprudencial relacionado con el derecho a la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo. Para ello, se recopiló información proveniente de normas jurídicas, artículos académicos, estudios comparados, acuerdos ministeriales y decisiones judiciales relevantes, los cuales fueron sistematizados mediante fichas de trabajo que a su vez permitieron ordenar y clasificar la información de forma coherente.

A partir de este proceso, se establecieron categorías de análisis tales como: derecho a la desconexión digital, teletrabajo, jornada laboral, afectación al derecho al descanso, políticas internas empresariales, sanciones laborales y mecanismos de protección del trabajador. Estas categorías sirvieron de base para la construcción del marco teórico y el desarrollo del análisis jurídico, facilitando la identificación de las fortalezas y debilidades de la regulación vigente en Ecuador, así como la valoración de experiencias normativas de otros ordenamientos jurídicos que podrían servir como referencia para la implementación de medidas sancionatorias.

4.2.2. Análisis de encuestas

Las encuestas aplicadas fueron procesadas y sistematizadas mediante el uso de herramientas informáticas de hojas de cálculo, lo que permitió organizar de manera ordenada las respuestas obtenidas. En el caso de las preguntas cerradas, se recurrió al análisis cuantitativo a través de la utilización de frecuencias y porcentajes, con el fin de identificar patrones relacionados con la recepción de requerimientos laborales fuera de la jornada, la existencia de

políticas internas de desconexión digital y la percepción sobre la suficiencia de la normativa vigente.

Por su parte, las preguntas abiertas fueron analizadas desde una perspectiva cualitativa, agrupando las respuestas en ejes temáticos que reflejan las experiencias y percepciones de los participantes, tales como la carga laboral, el impacto emocional del teletrabajo, la percepción del incumplimiento por parte del empleador y las opiniones respecto a la necesidad de establecer sanciones frente a la vulneración del derecho a la desconexión digital.

Finalmente, los resultados obtenidos –tanto cuantitativos como cualitativos– fueron contrastados con el análisis jurídico y doctrinal desarrollado en la investigación, con el propósito de determinar en qué medida la ausencia de un régimen sancionar influye en la vulneración de este derecho.

4.3.3. Consideraciones éticas

La participación de los encuestados en el presente estudio fue de carácter completamente voluntario. Previo a la aplicación de los instrumentos de investigación, se informó a los participantes sobre el objetivo del estudio, centrado en el análisis del cumplimiento del derecho a la desconexión digital y la pertinencia de establecer sanciones ferente a su incumplimiento dentro del teletrabajo.

En ningún caso se solicitó información personal, cargos específicos ni datos que permitieran identificar a los participantes o las instituciones para las cuales laboran, garantizando así la confidencialidad y el anonimato de la información proporcionada. Los datos recabados fueron utilizados exclusivamente con fines académicos y presentados de manera agregada y general, evitando cualquier referencia que pudiera asociar respuestas individuales con personas o entidades concretas.

De esta forma, la investigación se desarrolló bajo principios de responsabilidad, respeto y ética académica, asegurando la protección de los derechos de los participantes y la integridad

del proceso investigativo.

Discusiones de resultados

5.1. Relación entre resultados empíricos y marco teórico

Los resultados obtenidos a partir de las encuestas y de la entrevista especializada guardan una relación directa y coherente con los fundamentos teóricos y normativos desarrollados a lo largo del presente artículo académico. En el marco teórico se evidenció que el derecho a la desconexión digital surge como una respuesta jurídica frente a los riesgos derivados de la hiperconectividad y la difuminación de los límites entre la jornada laboral y el tiempo de descanso, fenómenos propios del teletrabajo y del uso intensivo de tecnologías digitales.

En este sentido, los datos empíricos confirman que dichas problemáticas no son meramente teóricas, sino que se manifiestan de formas concreta en la realidad laboral ecuatoriana. Un porcentaje significativo de los encuestados manifestó haber sido convocado fuera de su jornada laboral de manera frecuente o permanente, lo que coincide con lo expuesto por la doctrina analizada, que advierte que la flexibilidad del teletrabajo puede transformarse en una extensión encubierta de la jornada cuando no existen límites claros ni consecuencias jurídicas frente al incumplimiento.

Asimismo, el hecho de que más del 60% de los encuestados considere que el derecho a la desconexión digital no se cumple o se cumple de manera mínima, refuerza lo señalado en el marco teórico respecto a la insuficiencia del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 como instrumento de protección. Si bien esta norma reconoce formalmente el derecho a la desconexión, la ausencia de un régimen sancionador efectivo debilita su exigibilidad práctica, situación que afecta principios constitucionales como la dignidad humana, el derecho al

descanso, la salud integral y la seguridad jurídica del trabajador.

La entrevista realizada al profesional especializado en Derecho Constitucional aporta un respaldo cualitativo relevante a estos hallazgos, al señalar que la falta de desconexión digital puede derivar incluso en escenarios de acoso laboral, especialmente cuando existe una exigencia reiterada de disponibilidad permanente. Este criterio se articula con la doctrina comparada revisada, particularmente con las experiencias de países como Colombia y España, donde el incumplimiento del derecho a la desconexión genera consecuencias jurídicas claras para el empleador.

En consecuencia, los resultados empíricos no solo validan el marco teórico desarrollado, sino que evidencia que la problemática de los teletrabajadores en Ecuador.

5.2. Confirmación o no de la hipótesis de investigación

Los datos empíricos muestran que un alto porcentaje de los trabajadores percibe que la falta de sanciones debilita el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, y que las sanciones económicas constituyen el mecanismo más eficaz para garantizar su respeto. Esta percepción se ve reforzada por la opinión del entrevistado, quien señala que las sanciones existentes en el ordenamiento jurídico ecuatoriano no están diseñadas para atender las particularidades del teletrabajo ni de la hiperconectividad laboral.

Asimismo, el acoso laboral sí tiene un régimen sancionatorio. Sin embargo, el derecho a la desconexión digital es una figura distinta y autónoma. No toda vulneración a la desconexión configura acoso, porque el acoso exige elementos adicionales como hostigamiento reiterado o afectación a la dignidad del trabajador. Por tanto, aunque el acoso esté sancionado, eso no supe la falta de una sanción específica frente al simple incumplimiento del derecho a la desconexión. Este escenario no solo afecta la salud y el bienestar del trabajador, sino que también debilita la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos laborales, confirmando lo expuesto en el marco teórico y en el derecho comparado.

En consecuencia se concluye que la implementación de un régimen sancionador dirigido al empleador no solo resulta necesaria, sino indispensable para garantizar la efectividad y exigibilidad del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. La confirmación de la hipótesis refuerza la necesidad de avanzar hacia una regulación más robusta, que no se limite al reconocimiento formal del derecho, sino que incorpore mecanismos coercitivos capaces de prevenir abusos y asegurar condiciones laborales dignas en entornos digitales.

Conclusiones

A partir del análisis realizado en la presente investigación, sustentado en métodos cuantitativos y cualitativos, se constató que el derecho a la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo no se garantiza de manera efectiva en la práctica laboral. Se podría sugerir que el Ministerio del Trabajo fortalezca los mecanismos de control mediante la realización de inspecciones periódicas y específicas en materia de teletrabajo, a fin de verificar el cumplimiento del período mínimo de desconexión y precautelar de manera efectiva este derecho. Los resultados de las encuestas evidencian que un número significativo de trabajadores recibe requerimientos laborales fuera de su jornada y percibe una exigencia implícita de disponibilidad permanente, mientras que la mayoría desconoce la existencia de sanciones frente a estos incumplimientos. Este escenario demuestra que el reconocimiento normativo vigente resulta insuficiente y que la ausencia de un régimen sancionador favorece la persistencia de conductas que vulneran el descanso y la jornada laboral.

El análisis cualitativo, especialmente a través de la entrevista realizadas al profesional especializado en derecho laboral y constitucional; Mgtr. Tito Samuel Zambrano Muguerza, lo que permitió identificar que la falta de desconexión digital genera efectos jurídicamente relevantes, pudiendo configurarse como una forma indirecta de presión o acoso laboral. Los entrevistados coincidieron en que la hiperdisponibilidad permanente afecta la salud física y mental del trabajador y debilita la seguridad jurídica en la relación laboral, concluyendo que, sin mecanismos sancionadores claros, el empleador no enfrenta consecuencias reales frente al incumplimiento de este derecho.

Finalmente, el estudio concluye que la implementación de un régimen sancionador

administrativo mediante la actualización del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 constituye una alternativa jurídicamente viable, proporcional y coherente con la jerarquía normativa. La evidencia empírica y el análisis de derecho comparado demuestran que la intervención de la inspección de trabajo y la imposición de sanciones económicas graduadas permiten transformar el derecho a la desconexión digital en una garantía exigible, fortaleciendo la tutela efectiva del trabajador, sin afectar la productividad empresarial ni requerir una reforma inmediata al Código del Trabajo.

Propuestas

6.2. Propuesta 2: Regulación de excepciones justificadas, compensación obligatoria y prohibición de represalias en el teletrabajo

Como complemento indispensable al régimen sancionador, se propone que el acuerdo ministerial reformado incorpore una regulación expresa y detallada de las excepciones al derecho a la desconexión digital, aplicables únicamente en casos de fuerza mayor o requerimientos extraordinarios derivados de la naturaleza del trabajo, siempre que resulten indispensables para la continuidad operativa de la empresa.

Estas excepciones deberán interpretarse de manera restrictiva y cumplir, de forma acumulativa, con los siguientes requisitos:

- que la posibilidad de atender este tipo de requerimientos haya sido previamente pactada en el contrato de teletrabajo; y
- que el tiempo laborado fuera de la jornada sea obligatoriamente compensado.

En este contexto, el teletrabajo no constituye una excepción al régimen general de jornada, sino una modalidad distinta de prestación del servicio. Por tanto, los requerimientos realizados fuera de la jornada deberán reconocerse como horas suplementarias o extraordinarias, con los recargos económicos previstos en el Código de Trabajo.

Finalmente, el régimen sancionador deberá establecer de manera expresa la prohibición

de represalias, disponiendo que no cabrá el despido intempestivo, sanciones disciplinarias ni actos de hostigamiento motivados por el ejercicio del derecho a la desconexión digital. Estas conductas deberán calificarse como infracciones agravadas, sujetas a sanción administrativa.

Recomendaciones

Se recomienda al Ministerio del Trabajo actualizar el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, incorporando un artículo específico que regule el procedimiento administrativo, las sanciones económicas y los mecanismos de control frente al incumplimiento del derecho a la desconexión digital, tomando como referencia los estándares del derecho comparado y adecuándolos a la realidad laboral ecuatoriana.

Se sugiere que los empleadores implementen políticas internas efectivas de desconexión digital, acompañadas de procesos de capacitación dirigidos a directivos y supervisores, con el fin de prevenir prácticas que vulneren la jornada laboral y evitar conflictos administrativos y sanciones económicas, promoviendo una cultura organizacional respetuosa de los derechos laborales en entornos digitales.

Se recomienda también que los empleadores incorporen de manera expresa en los contratos de teletrabajo cláusulas claras sobre jornada laboral, desconexión digital y excepciones justificadas, evitando ambigüedades que puedan derivar en conflictos laborales o sanciones administrativas.

Se propone promover campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y trabajadores sobre el alcance del derecho a la desconexión digital, con el objetivo de prevenir su vulneración, fomentar una cultura de respeto a la jornada laboral y reducir la conflictividad administrativa y judicial.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones profundicen en el impacto del teletrabajo sobre la salud mental y el rendimiento laboral, así como en la eficacia práctica de los regímenes sancionadores administrativos, con el fin de evaluar y perfeccionar las políticas

públicas relacionadas con el trabajo digital.

Referencias

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL 181 - Art. 5*. Ministerio del Trabajo.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237. (2022). *Insumos de teletrabajo*. Ministerio del Trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf>

Acuerdo Ministerial No.MDT-2022-237. (2022). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237 / Art. 12*. Ministerio del Trabajo.

Avilés, J. A. (2022). *La nueva ordenación jurídica del teletrabajo en España (Una visión de conjunto)*. EBSCOhost. doi:10.14679/1776

Bernardino, M. D. (2022). *Configuración Jurídica del Derecho a la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas teletrabajadoras desde una perspectiva multinivel*. EBSCOhost. doi:10.14679/1777

Código del trabajo. (2005). *De la jornada máxima y Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias*. Registro Oficial No. 167. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/cdigo-del-trabajo-cdigos%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/cdigo-del-trabajo-cdigos%20(1).pdf)

Código del Trabajo. (2025). *Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19*. Registro Oficial No. 167. Obtenido de <https://app.vlex.com/vid/codigo-trabajo-631473899>

Código del Trabajo. (2025). *Obligaciones del empleador*. Registro Oficial No. 167. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/cdigo-del-trabajo-cdigos%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/cdigo-del-trabajo-cdigos%20(1).pdf)

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Derechos de protección*. Registro oficial No. 449. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/constitucin-de-la-repblica-del-ecuador->

cdigos.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios - artículo 326 numeral 5*. Registro oficial No. 449.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Principios de aplicación de los derechos*. Registro Oficial No. 449.

Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). *Trabajo y Seguridad Social*. Registro Oficial No. 449. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/constitucin-de-la-repblica-del-ecuador-registro-oficial%20(2).pdf

Corte Constitucional. (2025). *Sentencia 49-20-IN/25*. Corte Constitucional. Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW41pdGUUnLCB1dWlkOic1YjVmMmFjMy0yNDU2LTRlZmUtYTZkMC0wYWY1ZjQxMWE4NjAucGRmJ30=

Cozzolino, M. (2020). El teletrabajo en España. *Dialnet*, 86-105.

ECUADOR, C. D. (2008). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Idrovo Cárdenas, S. C., & Proaño Silva, R. J. (2021). La inserción del derecho a la desconexión en el teletrabajo como una medida preventiva a la explotación laboral en la Legislación Laboral Ecuatoriana de 2020. *Universidad de Guayaquil*, 102. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/items/40a29a53-55e8-4c56-ad9c-89e42fc6155b>

Jiménez, M. T. (2023). Fiscalidad del teletrabajo. *Dialnet*.

Ley 10/2021. (2021). *Del trabajo a distancia*. Madrid - España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

Ley 2191. (2022). *Ley de desconexión laboral*. Función Pública de Colombia.

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). *De las jornadas legales de trabajo*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ley-orgnica-del-servicio-pblico-ley-orgnica-de-servicio-pbli.pdf

Loi Travail No 2016-1088. (2017). *Loi 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue*

social et à la sécurisation des parcours professionnels. Paris - Francia: Journal Officiel de la République Française (JORF).

Marañón, M. L. (2022). *El Derecho a la Desconexión Digital en el contexto tecnológico*. EBSCOhost. doi:10.14679/1779

Ministerio de Trabajo. (2022). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237*. Ministerio del Gobierno. Obtenido de C:/Users/Usuario/Downloads/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237%20(2).pdf

Muñoz Osorio, A. I. (2018). Teletrabajo. *Dialnet*, 25-31.

Ortiz, E. R. (2022). El teletrabajo como mecanismo paradigmático del poder en las sociedades de control modernas. *Foro. Revista de derecho*, 207-228. Obtenido de app-vlex-com.ecups.idm.oclc.org/search/jurisdiction:EC+content_type:4/teletrabajo/vid/908301230

Pérez, E. F. (2025). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajador en Ecuador. *Foro. Revista de derecho*, 28-46. Obtenido de app-vlex-com.ecups.idm.oclc.org/search/jurisdiction:EC/teletrabajo/vid/861674986

Rosa Vida Fernández; María Durán Bernardino. (2022). *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*. Madrid - España: Dykinson.