



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Hacia la Garantía del Derecho a la Desconexión Laboral: Propuesta de Reforma al
Artículo 47 del Código de Trabajo en Ecuador.**

AUTORAS:

Aguila Paute, Johanna Rocío

Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex

Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de

ABOGADA

TUTORA:

Ab. Ramírez Vera, María Paula Mgs.

Guayaquil, Ecuador

21 de febrero de 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Aguila Paute, Johanna Rocío y Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada**.

TUTORA



Firmado electrónicamente por:
**MARIA PAULA
RAMIREZ VERA**

Ab. Ramírez Vera, María Paula Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los veintiún días del mes de febrero de 2025.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Aguila Paute, Johanna Rocío**

Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex

DECLARAMOS QUE:

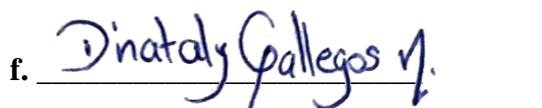
El Trabajo de Titulación, **Hacia la Garantía del Derecho a la Desconexión Laboral: Propuesta de Reforma al Artículo 47 del Código de Trabajo en Ecuador**, previo a la obtención del Título de **Abogada** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los veintiún días del mes de febrero de 2025.

AUTORAS

f. 
Aguila Paute, Johanna Rocío

f. 
Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

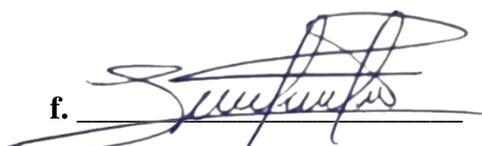
Nosotras, **Aguila Paute, Johanna Rocío**

Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Hacia la Garantía del Derecho a la Desconexión Laboral: Propuesta de Reforma al Artículo 47 del Código de Trabajo en Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los veintiún días del mes de febrero de 2025.

AUTORAS

f. 
Aguila Paute, Johanna Rocío

f. 
Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex

ANTIPLAGIO:



INFORME DE ANÁLISIS
magister

TRABAJO DE TITULACION 2025_v3

6%
Textos
sospechosos

6% Similitudes
1% similitudes entre comillas
3% entre las fuentes mencionadas
1% Idiomas no reconocidos (ignorado)
42% Textos potencialmente generados por IA (ignorado)

Nombre del documento: TRABAJO DE TITULACION 2025_v3.pdf
ID del documento: e80133231b83529f83627236e0f1c6ed3495d6f1
Tamaño del documento original: 512,07 kB
Autores: []

Depositante: María Paula Ramírez
Fecha de depósito: 6/2/2025
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 6/2/2025

Número de palabras: 6285
Número de caracteres: 47.597

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.lexis.com.ec Código del Trabajo Descargar PDF Código del Trabajo Actuali... https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo 15 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (87 palabras)
2	www.tc.gob.pe https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constitucional.pdf 12 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (75 palabras)
3	dspace.uniandes.edu.ec El teletrabajo: el derecho a la desconexión y la salud https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16245 10 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (72 palabras)
4	www.gob.ec https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/CONSTITUCION 2008.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (58 palabras)
5	www.doi.org Jus cogens y derechos laborales https://www.doi.org/10.1016/S1870-4670(14)70662-1 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (42 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	scielo.senescyt.gob.ec Los principios de aplicación de los derechos en la constituci... http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-77942018000100223	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
2	dspace.uazuay.edu.ec http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11570/1/17102.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
3	www.doi.org https://www.doi.org/10.1111/ILRS.12205	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
4	Documento de otro usuario #381f0d El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
5	www.finanzaspopulares.gob.ec https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/directrices_teletrabajo.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

TUTORA



Firmado electrónicamente por:
**MARIA PAULA
RAMIREZ VERA**

Ab. Ramírez Vera, María Paula Mgs.

AUTORAS

f.
Aguila Pauté, Johanna Rocío

f.
Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex

AGRADECIMIENTO

Antes que nada, agradezco a Dios por las bendiciones que día tras día deposita en mi vida.

Con mucha estima, expreso mi más sincero agradecimiento a nuestra tutora de titulación, Ab. María Paula Ramírez, Mgs., cuya dedicación y valiosa guía hicieron posible el desarrollo del presente artículo académico.

Agradezco a mi mamá, Fanny Paute, quien ha sido mi ejemplo de lucha y superación, acompañándome en cada momento de mi vida. A mi papá, Herman Aguila, por ser una fuente de motivación constante que me impulsa a seguir hacia adelante.

A mi esposo, por brindarme confianza y apoyo incondicional, por creer en mí y ser mi fortaleza cada instante de mi vida.

Y, sobre todo, agradezco a mis hijos, Andy, Gabriel y Kathya, por ser mi mayor inspiración, pues ellos me han impulsado a ser una mujer capaz, demostrándoles que, con valentía, perseverancia, dedicación y voluntad, no hay meta imposible de alcanzar.

Aguila Paute, Johanna Rocío

DEDICATORIA

Primeramente, dedico este trabajo a Dios, fuente inagotable de mi fortaleza. A mis padres, por darme la vida y sembrar en mí valores inquebrantables que han guiado mi camino. A mis hermanos y a toda mi familia, por su amor incondicional y su apoyo constante.

A mis hijos, mi mayor inspiración: Andy, mi compañero fiel y apoyo incondicional; Gabriel, mi valiente guerrero y milagro de vida, cuya lucha me enseñó el verdadero significado de la fuerza; y mi pequeña Kathya, que con su ternura iluminó mis desvelos y me brindó aliento para continuar.

Con especial gratitud, dedico este logro a mi esposo, Leonardo, quien ha sido mi mayor motivación para estudiar y crecer. Su amor, alegría y respaldo incondicional han hecho de este camino un viaje compartido. Ver sus rostros felices es mi mayor orgullo y la más hermosa recompensa.

Aguila Paute, Johanna Rocío

AGRADECIMIENTO

Este logro no es solo mío, sino también de quienes, con su apoyo y confianza, me han acompañado a lo largo de este camino.

Agradezco profundamente a mis docentes y guías académicos, quienes con su paciencia, conocimientos y orientación han sido pilares fundamentales en mi formación. Su dedicación ha sido clave para fortalecer mi crecimiento personal y profesional.

A mis amigos y compañeros de estudio, por su apoyo incondicional, su compañía en los momentos de desafío y por demostrarme que el esfuerzo compartido siempre es más llevadero.

A mi familia, quienes han sido mi refugio y mi fuente de motivación constante. Gracias por su comprensión, su aliento y por estar presentes en cada paso de este proceso.

A todas las personas que, de una u otra manera, han contribuido a que este sueño se haga realidad. Cada palabra de ánimo, cada gesto de apoyo y cada muestra de confianza han sido esenciales en este camino.

Con gratitud y emoción,

Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex

DEDICATORIA

En primera instancia quiero dedicarle este logro a nuestro padre celestial, que sin él no fuera nada posible.

A mí mami Uva Numerable por ser ese pilar fuerte, mujer guerrera quien me ha demostrado que todo en esta vida se puede si perseveras.

A los tesoros más grandes que Dios me envió para ser su ejemplo y guía, a mi Ikersito y Jeickcito, por quienes el cansancio y el agotamiento pasan a segundo plano.

Al ser máspreciado que Dios puso en mi camino para ser Luz y compañía, mi esposo quien ha depositado su confianza y su apoyo incondicional sobre mí.

Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

AB. NURIA PEREZ Y PUIG-MIR, Phd.

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

DRA. ANGELA MARIA PAREDES CAVERO

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

AB. ALEXANDRA RUANO SÁNCHEZ, MGS.

OPONENTE

ÍNDICE

Resumen.....	XIII
Abstract.....	XIV
1. Introducción.....	2
2. Marco Jurídico.....	4
2.1. La Constitución y los principios de aplicación de los derechos como el derecho al descanso, la privacidad y salud.	4
2.2. Principio de Progresividad de los Derechos Humanos	5
2.3. Análisis del artículo 46.1 del Código de Trabajo sobre las limitaciones frente a la violencia y el acoso laboral.	6
3. Impacto del Problema en Ecuador.....	8
3.1. Impacto socioeconómico.....	9
3.2. Impacto en la equidad de género.....	9
3.3. Casos relevantes que ponen en evidencia de afectaciones reales en los trabajadores.	10
3.3.1. Sector tecnológico: Estrés y agotamiento laboral.....	10
3.3.2. Sector educativo: Sobrecarga laboral en modalidad virtual	11
3.3.3. Sector de la salud: Impacto en el bienestar del personal médico.....	11
3.3.4. Vinculación con el principio de progresividad de los derechos humanos.....	11
4. Análisis Comparativo Internacional	12
4.1. Regulaciones sobre desconexión laboral en Francia y España	12
4.2. Adaptación de buenas prácticas internacionales al contexto ecuatoriano... ..	12
5. Propuesta de Reforma al Artículo 47	15
5.1. Justificación de la reforma	15
5.2. Propuesta de actualización del Artículo 47 en el Código de Trabajo para garantizar la desconexión laboral.....	16
5.2.1. Mecanismos de implementación.....	18
5.2.2. Políticas internas empresariales.....	18
5.2.3. Capacitación y sensibilización.....	18
5.2.4. Supervisión estatal.....	18
5.2.5. Seguimiento y evaluación.....	19
5.3. Beneficios esperados de la reforma.....	19
5.4. Recomendaciones finales para la mejora del marco normativo laboral	20
5.4.1. Campañas de difusión y sensibilización	20
5.4.2. Sistema de monitoreo y supervisión	21
5.4.3. Capacitación continua.....	21

5.4.4.	Apoyo técnico a las pequeñas y medianas empresas (MIPYMES)	21
5.4.5.	Actualización normativa periódica	22
6.	Metodología.....	23
6.1.	Revisión bibliográfica y normativa	23
6.2.	Análisis doctrinal y jurisprudencial.....	23
6.3.	Análisis estadístico y contextual	23
6.4.	Propuesta normativa.....	23
7.	Conclusiones.....	24
8.	Bibliografía.....	25

Resumen

El trabajo constituye un derecho humano esencial, reconocido y protegido en las constituciones a nivel global. En Ecuador, la legislación laboral incluye disposiciones específicas para garantizar la protección de los grupos más vulnerables, abarcando aspectos como jornadas laborales máximas, descansos, prevención de accidentes y protección de mujeres y menores. Desde el 16 de mayo de 2024, la normativa ecuatoriana incorpora el derecho a la desconexión laboral digital, una medida orientada a erradicar la violencia y el acoso en todas las formas de trabajo.

La desconexión laboral digital garantiza a los trabajadores el derecho a desvincularse de sus responsabilidades fuera del horario laboral, sin importar el tipo de contrato. Esta disposición busca preservar la dignidad laboral, la salud integral, el tiempo de recreación y un equilibrio entre la vida personal y profesional. La normativa prevé estabilidad laboral, retorno a las funciones y compensaciones económicas para los trabajadores afectados por incumplimientos en este derecho.

El análisis realizado utiliza métodos analíticos, deductivos, inductivos, cualitativos y cuantitativos para evaluar el impacto de esta reforma en el marco normativo ecuatoriano. Además, contrasta la legislación local con normativas internacionales, destacando la necesidad de actualizar y fortalecer las leyes laborales en Ecuador. La reforma del artículo 47 del Código de Trabajo es una medida clave para garantizar la efectividad del derecho a la desconexión laboral y promover un entorno laboral justo y sostenible.

Palabras clave: trabajo, derechos laborales, legislación, desconexión digital, reforma, sostenibilidad, Ecuador.

Abstract

Labor is an essential human right, recognized and protected in constitutions worldwide. In Ecuador, labor legislation includes specific provisions to guarantee the protection of the most vulnerable groups, covering aspects such as maximum working hours, breaks, accident prevention and protection of women and minors. As of May 16, 2024, Ecuadorian legislation incorporates the right to digital disconnection from work, a measure aimed at eradicating violence and harassment in all forms of work.

The digital work disconnection guarantees workers the right to disengage from their responsibilities outside working hours, regardless of the type of contract. This provision seeks to preserve labor dignity, integral health, recreation time and a balance between personal and professional life. The regulation provides for job stability, return to work and economic compensation for workers affected by non-compliance with this right.

The analysis uses analytical, deductive, inductive, qualitative and quantitative methods to evaluate the impact of this reform on the Ecuadorian regulatory framework. It also contrasts local legislation with international regulations, highlighting the need to update and strengthen labor laws in Ecuador. The reform of Article 47 of the Labor Code is a key measure to guarantee the effectiveness of the right to labor disengagement and promote a fair and sustainable labor environment.

Key words: labor, labor rights, legislation, digital disconnection, reform, sustainability, Ecuador.

1. Introducción

El avance tecnológico y las telecomunicaciones a nivel mundial se encuentran creciendo de forma exponencial, transformando profundamente una amplia gama de actividades productivas. Si bien estas innovaciones han derribado fronteras y facilitado el intercambio de información, también han provocado nuevas amenazas y desafíos en el ámbito laboral, lo que nos lleva a considerar que “las relaciones laborales también se verán significativamente afectadas, dado que las modificaciones de los procesos productivos empujan hacia nuevas formas de organización del trabajo” (Weller, 2020).

Por consiguiente, la inserción de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito laboral son eminentes, provocando mayor competitividad en los diferentes sectores de desarrollo, sin embargo, existe una inobservancia en los límites del tiempo de trabajo, trayendo consigo efectos negativos, para la salud, como consecuencia del incremento en la carga laboral, que afecta el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

En este contexto, los derechos fundamentales de libertad y dignidad, reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador de 2008, cobran especial relevancia, al proteger la autonomía y el desarrollo personal frente a los riesgos que surgen de estas nuevas dinámicas laborales. De aquí la necesidad de reconocer el derecho al descanso¹ y a la desconexión laboral, buscando garantizar un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral, que garantice la desvinculación de los trabajadores de actividades y comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera del horario establecido, como responder correos electrónicos, llamadas o mensajes en horarios no laborables, fines de semana y vacaciones.

Consecuentemente el Código de Trabajo ofrece los mecanismos para garantizar los derechos entre el desarrollo empresarial y el bienestar de los trabajadores; es así que en su artículo innumerado contiguo al artículo 16, hace referencia al teletrabajo y el derecho a la desconexión laboral enunciando que “el empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus

¹ Constitución de la República del Ecuador. (2008). Art. 66, numeral 2. Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.

comunicaciones, órdenes u otros requerimientos”, y referente al tiempo de desconexión en el mismo artículo aclara que “el tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas”.

No obstante, esta normativa resulta insuficiente para proteger el derecho a la desconexión laboral de todos los trabajadores, sin importar su modalidad de trabajo debido a que hace referencia únicamente a los teletrabajadores, por tal razón es imprescindible garantizar que el derecho a la desconexión laboral se extienda de manera efectiva a toda forma de trabajo.

El Artículo 47 del Código de Trabajo no regula el derecho a la desconexión laboral, lo que permite que empleadores invadan el tiempo personal de los trabajadores mediante comunicaciones digitales fuera del horario laboral. Esta omisión vulnera derechos constitucionales fundamentales como el descanso, la privacidad y la salud, agravando problemáticas como el estrés laboral, el agotamiento y la desigualdad de género. Además, contradice el principio de progresividad de los derechos humanos (Art. 11.8 de la Constitución), que obliga al Estado a garantizar una protección efectiva frente a las nuevas dinámicas laborales derivadas de la digitalización.

En este contexto, resulta fundamental analizar la legislación ecuatoriana actual para encontrar los reglamentos y sus procedimientos que perpetúan estas vulneraciones, identificando su impacto en el bienestar de los empleados y evaluando experiencias internacionales que permitan fortalecer el marco jurídico ecuatoriano. El presente documento propone una reforma al artículo 47 del Código de Trabajo que garantice el derecho a la desconexión laboral, estableciendo límites claros, excepciones justificadas y sanciones para los empleadores que incumplan esta disposición. Además, se considerarán buenas prácticas de países como Francia y España para adaptar soluciones efectivas a nuestro territorio nacional.

Este esfuerzo no solo busca proteger los derechos de los trabajadores, sino también fomentar un entorno laboral más justo y acorde con las exigencias de un mundo digitalizado.

2. Marco Jurídico

2.1. La Constitución y los principios de aplicación de los derechos como el derecho al descanso, la privacidad y salud.

La Constitución de la República del Ecuador en materia de derechos y garantías constitucionales, estipula el descanso, la privacidad y la salud, como derechos fundamentales. De igual forma en su artículo 11 numeral 5, reconoce que “las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia”. Además, en el numeral 8 del mismo artículo enuncia que "el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas"

En lo referente al descanso como garantía del derecho de libertad, consagrado en el artículo 66, numeral 2, de la Constitución, garantiza la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras. Este derecho asegura que los empleados puedan acceder a condiciones que les permitan recuperar su energía física y mental, además de disfrutar de una vida personal y familiar equilibrada.

Sin embargo, la digitalización y la hiperconectividad a la que estamos expuestos que implica estar conectado en cualquier lugar y en todo momento especialmente a partir de la proliferación de los teléfonos inteligentes o *smartphones* (Camós Victoria et al., 2020), lo que conlleva a la necesidad de poseer una regulación sobre la desconexión laboral.

Por tanto, es indispensable que el marco normativo contemple medidas claras y específicas que limiten las responsabilidades laborales al horario estipulado por contrato, garantizando así el respeto al derecho al descanso y cumpliendo con los principios de progresividad e interdependencia de los derechos humanos. Estas disposiciones no solo protegerían el equilibrio entre la vida personal y laboral, sino que también reforzarían el compromiso del Estado de respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución (CRE, 2008, Art. 11, núm. 9).

Por otra parte, el artículo 66, numeral 21, de la Constitución ecuatoriana garantiza "el derecho a la inviolabilidad y al secreto de la correspondencia física y virtual". Este derecho protege la privacidad de las personas frente a posibles irrupciones indebidas, incluyendo

aquellas que puedan ocurrir en el entorno laboral.

En el contexto digital, esta garantía adquiere especial relevancia debido a la posibilidad de que los empleadores extiendan su control sobre los trabajadores mediante comunicaciones fuera del horario de trabajo, estas prácticas pueden vulnerar no solo la privacidad, sino también el descanso de los empleados, generando un ambiente de inseguridad jurídica.

Para proteger de manera efectiva este derecho, resulta imprescindible que el Estado ecuatoriano adopte medidas normativas similares a las implementadas en la comunidad internacional, donde se ha regulado la desconexión laboral para delimitar claramente el uso de herramientas digitales fuera de la jornada laboral. Esto permitiría fortalecer la garantía constitucional del derecho a la privacidad y promover condiciones laborales más equilibradas y respetuosas.

El artículo 32 de la Constitución ecuatoriana reconoce la salud como un derecho integral que incluye tanto el bienestar físico como el mental. Este artículo subraya la responsabilidad del Estado de implementar políticas y programas que garanticen un entorno laboral saludable, equitativo y seguro. En consecuencia, surge la necesidad de incorporar bases normativas que garanticen la desconexión laboral, para proteger la salud de los trabajadores, evitando estrés crónico, agotamiento y desequilibrios emocionales debido a la constante intromisión laboral en su tiempo personal.

2.2. Principio de Progresividad de los Derechos Humanos

El principal desafío en el ámbito laboral es el intensificar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, respetando la privacidad y la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. En consecuencia, los principios internacionales, como la Declaración de la OIT de 1998 y los Convenios Internacionales relacionados, establecen estándares clave para la defensa de los derechos laborales, adaptándolos a las realidades y retos actuales del entorno laboral.

El artículo 11 numeral 3 de la Constitución establece el principio de progresividad, que obliga al Estado a adoptar medidas que amplíen la garantía de los derechos humanos. En este contexto, la reforma propuesta al artículo 47 del Código de Trabajo no solo responde a una necesidad actual, sino que se alinea con este principio, asegurando que los derechos

fundamentales se adapten a las nuevas realidades laborales.

De acuerdo con las Naciones Unidas (sf) la salud es un derecho fundamental de todas las personas, tal como lo consagra el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que establece que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que garantice su salud y bienestar, así como el de su familia. Reconocer la salud como un derecho humano implica garantizar condiciones que permitan a las personas disfrutar de una vida digna, en un entorno que respalde su bienestar físico, mental y social, obligando a los Estados a adoptar medidas que aseguren su protección integral y progresiva.

2.3. Análisis del artículo 46.1 del Código de Trabajo sobre las limitaciones frente a la violencia y el acoso laboral.

De acuerdo con el artículo 46.1, acápite tercero del Código de Trabajo, se establece que “la violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar”. En este contexto, es importante destacar que cualquier tipo de comportamiento o práctica inaceptable, incluidas las amenazas, o demás que vulneren los derechos humanos y sean consideradas actos de violencia, ya sea de manera aislada o recurrente, pueden generar daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, políticos, simbólicos o digitales contra una persona trabajadora. Asimismo, se incluye dentro de esta tipificación la violencia y el acoso motivados por razones de género o cualquier forma de discriminación.

El artículo 47 del Código de Trabajo establece que, en casos excepcionales, las jornadas laborales pueden extenderse hasta un máximo de diez horas diarias, siempre que no superen las cuarenta horas semanales. Estas excepciones deben pactarse por escrito y ajustarse a las normativas emitidas por el Ministerio rector del Trabajo, garantizando que las horas extraordinarias sean remuneradas según lo estipulado en el artículo 55 del mismo Código.

Sin embargo, este artículo no contempla disposiciones sobre la desconexión laboral, un aspecto clave en el entorno digital moderno. El artículo 46.1 del Código de Trabajo señala que la violencia y el acoso laboral puede incluir prácticas digitales que invadan el tiempo personal de los trabajadores, como mensajes o correos electrónicos fuera del horario laboral, causando daño psicológico, físico o emocional. Es decir, no existe un marco normativo concreto que especifique límites claros, sanciones específicas o regulaciones detalladas sobre la desconexión

laboral, lo que deja un vacío en la implementación efectiva de este derecho.

La ausencia de regulación específica sobre estos temas en el artículo 47 refleja un vacío normativo que afecta directamente derechos constitucionales como el descanso y la privacidad. Para superar estas deficiencias, es necesario reformar el artículo 47 incorporando disposiciones sobre la desconexión laboral, alineándose con el principio de progresividad de los derechos humanos, consagrado en el artículo 11, numeral 8, de la Constitución.

3. Impacto del Problema en Ecuador

En 2016, año en el que se crea la primera regulación sobre el teletrabajo en el país, el gobierno proyectaba un potencial de 76.000 trabajadores bajo esta modalidad (Páez et al., 2020). Sin embargo, las cifras reales fueron significativamente menores, ya que solo 15.200 personas, de acuerdo con cifras oficiales, se encontraban teletrabajando a finales de 2016 (Salazar-Mera et al., 2021).

La crisis generada por la COVID-19 dinamizó la implementación del teletrabajo incrementando drásticamente las cifras de trabajadores mediante medios digitales, alcanzando para agosto de 2020 un total de 286.401 trabajadores del sector público y 148.902 del sector privado registrados en teletrabajo emergente, representando el 6,6% del total de empleados y el 5,7% de la población económicamente activa (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2020).

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2023), aproximadamente el 15% de los trabajadores ecuatorianos desempeñaron sus funciones de manera remota durante este período, lo que representa un incremento significativo frente a años anteriores. No obstante, esta transición acelerada también ha puesto de manifiesto importantes problemáticas asociadas a la falta de regulación del derecho a la desconexión laboral.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, en 2022 se registraron 3,500 denuncias relacionadas con acoso laboral, siendo las mujeres las más afectadas con un 65% del total de casos. En el sector servicios, que incluye muchos trabajos digitalizados, se concentra el 45% de las denuncias, seguido por el sector industrial con un 30%. Particularmente, el acoso psicológico, que incluye insultos, amenazas y aislamiento, afecta al 17.2% de las trabajadoras en el país. A pesar de la gravedad de la situación, solo el 3% de las mujeres que sufrieron violencia sexual en el ámbito laboral presentaron una denuncia formal, lo que revela la insuficiencia de los mecanismos de protección existentes.

En términos normativos, el marco legal ecuatoriano no ha abordado de manera suficiente los riesgos psicosociales específicos del teletrabajo. Aunque la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta busca garantizar un entorno laboral libre de violencia, su implementación es limitada. Solo el 30% de las empresas en Ecuador han adoptado protocolos específicos para manejar denuncias de acoso, dejando en estado de indefensión a la mujer trabajadora, es así que el 12% de las mujeres en el sector industrial reporta discriminación o

comentarios despectivos basados en su género (Guerrero, 2024).

3.1. Impacto socioeconómico

Las repercusiones de esta problemática trascienden lo personal y afectan directamente a la economía del país. Según datos del Banco Mundial (2022), las empresas que no regulan la desconexión laboral experimentan una disminución en la productividad de sus trabajadores, además de un aumento en los costos asociados a la atención médica de enfermedades relacionadas con el estrés. Este fenómeno también contribuye a un clima laboral negativo, lo que incrementa la rotación de personal y genera costos adicionales para las empresas.

En términos macroeconómicos, la falta de regulación afecta la competitividad del país, ya que un entorno laboral no sostenible limita el desarrollo de sectores estratégicos, como la tecnología y la educación, que dependen en gran medida de medios telemáticos.

La falta de regulación tiene consecuencias más amplias que afectan tanto a los trabajadores como a las empresas. Según datos del Banco Mundial (2022), la ausencia de límites claros entre la vida laboral y personal incrementa los costos asociados a enfermedades ocupacionales, como el estrés y la ansiedad, y reduce la productividad en el largo plazo. Además, un ambiente laboral negativo afecta el clima organizacional, incrementando la rotación de personal y los costos asociados al reclutamiento y capacitación de nuevos empleados.

3.2. Impacto en la equidad de género

La falta de regulación de la desconexión laboral afecta desproporcionadamente a las mujeres. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2023), las mujeres dedican en promedio un 30% más de tiempo que los hombres a tareas domésticas y de cuidado familiar. En un caso emblemático en el sector financiero, trabajadoras reportaron que se les exigía atender reuniones virtuales fuera del horario laboral, al tiempo que debían encargarse de sus responsabilidades familiares. Esto incrementó su nivel de estrés y perpetuó desigualdades de género, vulnerando derechos fundamentales y agravando las brechas de equidad.

Estos casos y evidencias reflejan la urgente necesidad de implementar una regulación sobre la desconexión laboral en Ecuador. La reforma al artículo 47 del Código de Trabajo no solo protegería derechos fundamentales como el descanso, la privacidad y la salud, sino que

también contribuiría a mejorar la equidad de género, la productividad y el clima organizacional. Adoptar buenas prácticas internacionales alinearía al país con los estándares globales en materia de derechos laborales, promoviendo un entorno laboral más justo y sostenible.

3.3. Casos relevantes que ponen en evidencia de afectaciones reales en los trabajadores.

La falta de desconexión laboral en Ecuador ha generado graves afectaciones en la salud y bienestar de los trabajadores, como lo revela un informe publicado por El Universo. Entre los casos más relevantes, se encuentra el testimonio de empleados que enfrentaron altos niveles de estrés laboral debido a las exigencias constantes de disponibilidad fuera del horario de trabajo.

Una trabajadora, por ejemplo, relató cómo el exceso de responsabilidades la llevó a experimentar episodios de estrés crónico, náuseas y vómitos, lo que afectó su salud física y emocional. A pesar de buscar ayuda terapéutica, terminó siendo despedida, evidenciando la falta de protección hacia los derechos laborales.

Otro ejemplo se dio en el sector educativo, donde docentes de instituciones públicas reportaron un incremento en la carga laboral fuera de sus horarios, derivado de clases virtuales y exigencias administrativas. Estas prácticas vulneran derechos fundamentales consagrados en la Constitución ecuatoriana, como el derecho al descanso y la salud, evidenciando la necesidad de una reforma legislativa para proteger a los trabajadores (INEC, 2023).

La falta de regulación sobre la desconexión laboral en Ecuador ha generado una serie de vulneraciones que afectan no solo los derechos fundamentales de los trabajadores, sino también su calidad de vida y bienestar integral. A continuación, se presentan casos concretos y ejemplos que evidencian estas afectaciones, vinculándolos con los derechos constitucionales vulnerados.

3.3.1. Sector tecnológico: Estrés y agotamiento laboral

En el sector tecnológico, las exigencias laborales no reguladas fuera del horario oficial son una práctica común. En Quito, empleados de una empresa de desarrollo de software denunciaron que se les requería responder correos electrónicos y mensajes de WhatsApp en horas de la madrugada para cumplir con plazos de entregas internacionales. Esta práctica constante generó estrés, fatiga crónica y un aumento en las licencias médicas relacionadas con

trastornos mentales.

3.3.2. Sector educativo: Sobrecarga laboral en modalidad virtual

Durante la pandemia de COVID-19, los docentes experimentaron una sobrecarga laboral significativa debido a la implementación de clases virtuales. A esta situación se sumaron reuniones administrativas, consultas de estudiantes y padres de familia fuera del horario laboral. Estas exigencias no solo invadieron su tiempo personal, sino que también impactaron su bienestar psicológico, generando altos niveles de ansiedad y agotamiento. Esta problemática vulnera los derechos al descanso y la privacidad (Art. 66.21), especialmente en un sector crítico para el desarrollo social como el educativo.

3.3.3. Sector de la salud: Impacto en el bienestar del personal médico

El personal médico y de enfermería también ha enfrentado problemas derivados de la falta de regulación. En hospitales públicos de Guayaquil, algunos médicos residentes reportaron que, además de sus extensas jornadas laborales, se les solicitaba estar disponibles para llamadas y consultas fuera de su turno. Estas prácticas no reguladas aumentaron el estrés laboral y disminuyeron su capacidad de recuperación, afectando su desempeño en situaciones críticas. Este caso pone en evidencia la necesidad de regular la desconexión laboral para proteger la salud y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

3.3.4. Vinculación con el principio de progresividad de los derechos humanos

La ausencia de regulación sobre el derecho a la desconexión laboral, incumple con el principio de progresividad de los derechos humanos, establecido en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador. Este principio obliga al Estado a adoptar medidas que amplíen la protección de los derechos reconocidos, adaptándolos a los cambios sociales y tecnológicos. La reforma al artículo 47 del Código de Trabajo representa una medida concreta para garantizar la evolución y efectividad de estos derechos.

4. Análisis Comparativo Internacional

4.1. Regulaciones sobre desconexión laboral en Francia y España

Francia fue pionera en establecer el derecho a la desconexión laboral mediante una normativa que obliga a las empresas con más de 50 empleados a definir horarios en los que los trabajadores no están obligados a responder mensajes o correos electrónicos y establecer horarios claros para limitar la comunicación fuera de la jornada laboral. Ley El Khomri (2017)

En España, la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), aprobada en 2018, incluye disposiciones sobre desconexión laboral, especialmente en entornos digitales. Las empresas deben establecer políticas internas que regulen el uso de herramientas tecnológicas fuera del horario laboral, respetando el derecho al descanso y la intimidad de los empleados.

Mientras que, en España, la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (2018) protege tanto la privacidad como el descanso de los empleados. En contraste, la falta de una normativa similar en Ecuador perpetúa prácticas laborales abusivas, afectando tanto a los trabajadores como a la productividad empresarial.

En países como Francia y España, la regulación del derecho a la desconexión laboral ha demostrado ser una herramienta efectiva para salvaguardar los derechos de sus trabajadores. Estas experiencias internacionales ofrecen un modelo a seguir para Ecuador, donde la ausencia de una normativa similar perpetúa prácticas laborales que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores. Implementar regulaciones inspiradas en estas normativas permitiría no solo proteger a los empleados, sino también mejorar el clima organizacional y la productividad empresarial.

4.2. Adaptación de buenas prácticas internacionales al contexto ecuatoriano

En Ecuador, la implementación de un marco normativo basado en las experiencias de Francia y España podría incluir:

- **Políticas internas obligatorias:** Las empresas ecuatorianas deberían establecer normas claras sobre la desconexión digital, especificando horarios de comunicación y prohibiendo

contactos innecesarios fuera de horario laboral (Ley El Khomri, 2017; Ley Orgánica de Protección de Datos, 2018).

- **Mecanismos sancionatorios:** Para garantizar el cumplimiento, es necesario incluir sanciones específicas para empleadores que vulneren este derecho, adaptando estas medidas al Código de Trabajo ecuatoriano (Ley Orgánica de Protección de Datos, 2018).
- **Protección integral:** Similar a España, se puede vincular con la Ley Orgánica de Protección de Datos, garantizando no solo la desconexión laboral, sino también la privacidad digital (Ley Orgánica de Protección de Datos, 2018).
- **Flexibilidad para MIPYMES²:** Las políticas internas relacionadas con la desconexión laboral deben diseñarse teniendo en cuenta las capacidades de las pequeñas empresas, que pueden carecer de los recursos necesarios para implementar sistemas tecnológicos avanzados o supervisión constante. Se podría establecer una diferenciación en las normativas según el tamaño de la empresa, fomentando acuerdos de negociación colectiva para adaptarse a cada realidad.
- **Excepciones justificadas:** Es esencial incluir en la normativa ejemplos concretos de situaciones excepcionales en las que se permita la comunicación fuera del horario laboral, como emergencias médicas, desastres naturales o fallos técnicos críticos. Estas excepciones deben estar documentadas y justificadas para evitar abusos por parte de los empleadores.
- **Capacitación y sensibilización:** Para garantizar el éxito de la reforma, se debe implementar un programa de capacitación dirigido a empleadores y empleados, promoviendo la importancia del derecho a la desconexión y sus beneficios para la productividad y la salud laboral. Estas capacitaciones podrían incluir talleres organizados por el Ministerio del Trabajo en coordinación con sindicatos y asociaciones empresariales.

² MIPYMES hace referencia al "Fomento y Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas", término regulado por el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI), Capítulo I, Art. 53, publicado en el Registro Oficial Suplemento 351, 29 de diciembre de 2010.

- **Mesas de diálogo tripartitas:** La creación de mesas de diálogo entre empleadores, empleados y el Ministerio del Trabajo sería una estrategia clave para definir mecanismos efectivos de implementación y monitoreo. Estas mesas permitirían identificar obstáculos y proponer soluciones específicas, garantizando una aplicación justa de las normativas.
- **Supervisión y monitoreo:** Se propone la creación de un organismo dentro del Ministerio del Trabajo que supervise la implementación del derecho a la desconexión, reciba denuncias y realice auditorías regulares en las empresas. Este organismo podría también desarrollar informes periódicos sobre el impacto de la reforma en la mejora del clima laboral y la productividad.

La adaptación de estas prácticas internacionales no solo garantizaría la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores ecuatorianos, como el descanso, la privacidad y la salud, sino que también fomentaría un entorno laboral más saludable y productivo. Estudios internacionales han demostrado que la regulación de la desconexión laboral reduce el estrés y el agotamiento, incrementa la satisfacción de los empleados y disminuye la rotación de personal. En Ecuador, estos beneficios serían particularmente significativos para sectores con alta demanda laboral y dependencia tecnológica.

La implementación de un marco normativo inspirado en las buenas prácticas de Francia y España no solo protegería a los trabajadores ecuatorianos, sino que también posicionaría al país como un referente regional en la defensa de los derechos laborales en entornos digitales. Este enfoque adaptado al contexto local permitiría garantizar la sostenibilidad y efectividad de las políticas, equilibrando las necesidades de los empleadores y empleados.

5. Propuesta de Reforma al Artículo 47

5.1. Justificación de la reforma

La reforma al artículo 47 del Código de Trabajo es una medida necesaria para garantizar la protección integral de los derechos fundamentales de los trabajadores ecuatorianos, consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

El derecho al descanso no solo implica un tiempo libre de responsabilidades laborales, sino que también es un componente esencial para garantizar el bienestar físico y mental del trabajador. La ausencia de límites claros en las comunicaciones laborales fuera del horario establecido afecta directamente este derecho, generando estrés, agotamiento y desequilibrios emocionales que repercuten negativamente en la calidad de vida del empleado.

Asimismo, el derecho a la privacidad se ve comprometido cuando los empleadores utilizan medios digitales para contactar a los trabajadores fuera de sus horarios laborales. Esta intromisión no regulada invade espacios personales y familiares, creando un entorno laboral tóxico que atenta contra la dignidad humana, reconocida como un principio rector en el artículo 33 de la Constitución.

El derecho a la salud, por su parte, se vincula estrechamente con la desconexión laboral, ya que el exceso de trabajo y la constante disponibilidad generan problemas de salud física y mental, incluyendo trastornos de ansiedad, insomnio y enfermedades ocupacionales. Según el principio de progresividad de los derechos humanos, consagrado en el artículo 11 de la Constitución, el Estado está obligado a adoptar medidas que amplíen la protección de estos derechos, adaptándolos a las nuevas realidades laborales.

En este contexto, la reforma propuesta establece las garantías necesarias en el ámbito laboral y además garantizar la aplicación efectiva de los derechos constitucionales en el marco de la digitalización y el teletrabajo. Inspirada en las buenas prácticas internacionales, esta reforma promoverá un equilibrio justo entre las necesidades de los empleadores y los derechos de los empleados, fortaleciendo la justicia social y la sostenibilidad del entorno laboral en Ecuador.

5.2. Propuesta de actualización del Artículo 47 en el Código de Trabajo para garantizar la desconexión laboral.

A continuación, presentamos la reforma

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Los trabajadores tienen derecho a desconectarse de cualquier actividad laboral fuera de su horario de trabajo, salvo en casos de fuerza mayor o emergencias debidamente justificadas. Este derecho incluye:

La prohibición de realizar o solicitar la atención a llamadas telefónicas en dispositivos móviles o fijos, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos personales o institucionales, entre otras redes sociales u otras comunicaciones laborales fuera de la jornada establecida.

El respeto irrestricto a los períodos de descanso, vacaciones y permisos otorgados al trabajador.

Las sanciones aplicables incluirán:

Multas proporcionales al tamaño de la empresa:

Para microempresas (1-10 empleados): multa de 1 a 2 Salarios Básicos Unificados (SBU) por cada infracción comprobada. Para pequeñas empresas (11-49 empleados): multa de 3 a 5 SBU por cada infracción comprobada. Para medianas empresas (50-199 empleados): multa de 6 a 10 SBU por cada infracción comprobada. Para grandes empresas (200 o más empleados): multa de 15 a 25 SBU por cada infracción comprobada.

Estas multas serán determinadas en función de la gravedad de la infracción, el impacto en los trabajadores afectados y el historial de cumplimiento de la empresa.

Sanciones administrativas complementarias:

Obligación de reparación: Las empresas infractoras deberán presentar al Ministerio del Trabajo un plan de acción correctivo en un plazo no mayor a 15 días hábiles, en el que se detallen las medidas adoptadas para garantizar el respeto al derecho a la desconexión laboral.

Capacitación obligatoria: Las empresas sancionadas deberán realizar capacitaciones dirigidas a sus directivos y mandos medios sobre el derecho a la desconexión laboral, con reportes de cumplimiento presentados al Ministerio del Trabajo.

Suspensión de beneficios fiscales: En caso de reincidencia, las empresas perderán temporalmente beneficios fiscales, tales como exoneraciones o deducciones tributarias relacionadas con costos laborales.

Publicación de infracciones: El Ministerio del Trabajo publicará en su portal oficial un listado de las empresas sancionadas, indicando el tipo de infracción y las medidas correctivas aplicadas. Este listado permanecerá disponible durante un período de seis meses.

Cláusula de reincidencia agravada: Si una empresa reincide en las mismas infracciones dentro de un período de 12 meses, las multas serán incrementadas en un 50% respecto a la sanción inicial.

Supervisión y mecanismos de denuncia:

El Ministerio del Trabajo implementará auditorías periódicas para supervisar el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral, priorizando a las empresas con antecedentes de infracciones graves.

5.2.1. Mecanismos de implementación.

La implementación del derecho a la desconexión laboral requiere un enfoque integral que contemple medidas prácticas para garantizar su cumplimiento y efectividad. Para ello, se proponen los siguientes mecanismos:

5.2.2. Políticas internas empresariales.

Todas las empresas deberán establecer reglamentos internos que detallen las normas sobre la desconexión laboral. Estas políticas deberán:

- Especificar los horarios en los que no se podrá contactar a los trabajadores.
- Identificar las excepciones justificadas, como emergencias operativas o situaciones de fuerza mayor.
- Definir procesos de comunicación interna para informar y aplicar estas políticas.

5.2.3. Capacitación y sensibilización.

El Ministerio del Trabajo, en coordinación con los empleadores, deberá realizar programas de capacitación dirigidos a trabajadores y empleadores para:

- Informar sobre los beneficios del derecho a la desconexión laboral.
- Concienciar sobre la importancia del respeto a los horarios establecidos para la salud física y mental de los trabajadores.
- Proveer herramientas para implementar las políticas de desconexión de manera efectiva.

5.2.4. Supervisión estatal.

El Ministerio del Trabajo será el ente encargado de monitorear el cumplimiento de estas disposiciones a través de:

- Auditorías periódicas que monitoreen empresas públicas y privadas para verificar la existencia y cumplimiento de políticas de desconexión laboral.
- Creación de una plataforma accesible para que los trabajadores puedan reportar

infracciones de este derecho a través de sistemas informáticos.

- Sanciones proporcionales conforme a lo establecido en el Código de Trabajo, incluyendo: multas ajustadas al tamaño de la empresa y la gravedad de la infracción, obligaciones de corrección inmediata de las políticas internas, si estas son inexistentes o inadecuadas.

5.2.5. Seguimiento y evaluación.

El Ministerio del Trabajo deberá publicar informes anuales sobre el estado de implementación del derecho a la desconexión laboral, incluyendo estadísticas sobre denuncias, sanciones y auditorías realizadas.

Propuestas de mejora basadas en los resultados de estos informes.

Con estas medidas, se busca garantizar que el derecho a la desconexión laboral no solo quede plasmado en la legislación, sino que también sea efectivo en la práctica, promoviendo un entorno laboral saludable y justo.

5.3. Beneficios esperados de la reforma

La incorporación dentro de las normas jurídicas en el Código de Trabajo sobre el derecho a la desconexión laboral en las diferentes modalidades de trabajo, traerá múltiples beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones. Desde una perspectiva de los derechos humanos, nos permitirá adoptar compromisos y mecanismos que permitan garantizar el descanso, privacidad y salud de los trabajadores. Este avance normativo contribuirá a restituir esta brecha legal que pone en peligro los derechos constitucionales de los trabajadores tal como lo consagra el artículo 33 de la Constitución.

En el ámbito social, esta reforma reducirá los niveles de estrés y agotamiento laboral, problemáticas que afectan significativamente la calidad de vida de los trabajadores. Según un informe del Ministerio del Trabajo (2022), el 65% de los trabajadores remotos en Ecuador reportaron haber recibido comunicaciones laborales fuera del horario establecido, lo cual impactó su salud mental. La regulación del derecho a la desconexión laboral no solo protegerá el bienestar psicológico, sino que también fomentará un equilibrio entre la vida personal y profesional, garantizando una recuperación adecuada para los empleados.

En el ámbito organizacional, establecer límites claros entre las responsabilidades laborales y personales fomentará un clima laboral positivo, lo que a su vez mejorará la productividad y reducirá la rotación de personal. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) señala que trabajadores con horarios definidos tienen un desempeño más eficiente y una mayor satisfacción laboral. En Ecuador, esta reforma beneficiará especialmente a sectores con alta demanda tecnológica y operativa, promoviendo relaciones laborales más equilibradas y sostenibles.

Finalmente, desde una perspectiva económica, esta medida permitirá reducir los costos asociados a licencias médicas, ausentismo y reclutamiento, mientras posicionará a Ecuador como un referente regional en la defensa de los derechos laborales en entornos digitales.

La reforma al artículo 47 del Código de Trabajo debe incluir disposiciones específicas que protejan la salud de los trabajadores, asegurando que la desconexión laboral se convierta en una herramienta para prevenir enfermedades laborales y promover el bienestar integral.

5.4. Recomendaciones finales para la mejora del marco normativo laboral

Tras la aprobación de la reforma que introduce el derecho a la desconexión laboral, es esencial que se implementen medidas concretas para garantizar su correcta aplicación y adaptabilidad al entorno laboral ecuatoriano. Estas recomendaciones se centran en acciones clave dirigidas a empleadores, trabajadores y autoridades regulatorias, con el fin de asegurar el cumplimiento efectivo de la normativa:

5.4.1. Campañas de difusión y sensibilización

Es fundamental que el Ministerio del Trabajo lidere campañas de sensibilización dirigidas tanto a empleadores como a empleados. Estas campañas deben:

- Explicar los beneficios del derecho a la desconexión laboral, tanto en términos de bienestar personal como de productividad organizacional.
- Proporcionar orientación sobre la implementación de políticas internas, haciendo énfasis en la importancia de respetar los horarios laborales y promover un equilibrio entre vida personal y profesional. Estas iniciativas pueden incluir talleres, materiales educativos accesibles y guías prácticas,

adaptadas a las necesidades de los diferentes sectores laborales (Ministerio del Trabajo, 2022).

5.4.2. Sistema de monitoreo y supervisión

Para garantizar el cumplimiento de la normativa, se propone la creación de un sistema de monitoreo estructurado, bajo la dirección del Ministerio del Trabajo, que incluya:

- Auditorías periódicas a empresas para verificar la implementación de políticas de desconexión laboral.
- Una plataforma digital accesible para la recepción de denuncias de trabajadores, asegurando la confidencialidad y protección de sus derechos.
- Publicación de informes anuales que evalúen el estado de cumplimiento, sanciones aplicadas y avances en la implementación del derecho a la desconexión (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11).

5.4.3. Capacitación continua

Es necesario desarrollar programas de capacitación dirigidos tanto a empleadores como a trabajadores, enfatizando:

- Los beneficios de respetar los límites laborales.
- Herramientas para gestionar situaciones excepcionales justificadas, como emergencias operativas.

Estas capacitaciones deben ser recurrentes y ajustarse a las particularidades de los sectores laborales en Ecuador (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

5.4.4. Apoyo técnico a las pequeñas y medianas empresas (MIPYMES)

Reconociendo que las MIPYMES enfrentan limitaciones técnicas y financieras, se recomienda que el Estado proporcione apoyo técnico y capacitaciones gratuitas para que puedan implementar esta normativa sin comprometer su sostenibilidad económica. Esto garantizará una aplicación equitativa y efectiva del derecho a la desconexión en todas las empresas, independientemente de su tamaño.

5.4.5. Actualización normativa periódica

La dinámica del entorno laboral y el avance de las tecnologías exigen que esta normativa sea revisada y actualizada regularmente. Esto permitirá adaptarla a nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo híbrido, y garantizar la progresividad de los derechos laborales, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008).

6. Metodología

El desarrollo del presente artículo académico se fundamentó en un enfoque cualitativo con elementos inductivos, deductivos y analíticos, orientado a comprender y proponer soluciones sobre el derecho a la desconexión laboral en la legislación ecuatoriana.

6.1. Revisión bibliográfica y normativa

Se empleó el método inductivo para analizar las leyes vigentes actuales, como la Constitución, el Código de Trabajo y otros reglamentos relacionados con derechos laborales. Además, se complementó el análisis mediante la revisión de buenas prácticas internacionales en países como Francia y España, identificando patrones generales que puedan ser aplicados al contexto ecuatoriano.

6.2. Análisis doctrinal y jurisprudencial

Mediante el método deductivo, se evaluaron principios constitucionales como el derecho al descanso, la privacidad y la salud, comparándolos con precedentes internacionales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

6.3. Análisis estadístico y contextual

Se empleó un enfoque analítico y descriptivo, sustentado en datos del INEC, el Ministerio del Trabajo y organismos internacionales, para evidenciar problemas como el estrés laboral, el agotamiento y las desigualdades de género asociados a la falta de regulación en Ecuador.

6.4. Propuesta normativa

Finalmente, se desarrolló una propuesta de reforma normativa basada en los hallazgos obtenidos, utilizando un enfoque deductivo para estructurar disposiciones específicas, prever sanciones y diseñar mecanismos de implementación acordes con la realidad nacional.

7. Conclusiones

El presente trabajo ha permitido analizar y evidenciar la importancia de reformar el artículo 47 del Código de Trabajo en Ecuador, con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión laboral. A través de este análisis, se concluye, que el avance de la tecnología acelera la productividad de las empresas, en términos de flexibilidad y productividad, pero también han generado la necesidad de la actualización de leyes y reglamentos que afectan derechos fundamentales del trabajador como el descanso, la privacidad y la salud de los trabajadores.

La comparación con regulaciones internacionales en países como Francia y España muestra que es posible implementar normativas efectivas para equilibrar la vida laboral y personal de los empleados. Estas buenas prácticas destacan la necesidad de que Ecuador adopte un marco jurídico que incluya mecanismos claros, sanciones efectivas y estrategias de implementación que permitan proteger a los trabajadores de prácticas laborales abusivas en entornos digitales.

Además, la propuesta de reforma presentada no solo busca alinear la legislación ecuatoriana con estándares internacionales, sino también fomentar un entorno laboral más justo y sostenible. La inclusión del derecho a la desconexión laboral contribuirá a reducir el estrés, el agotamiento y las afectaciones a la salud mental de los trabajadores, promoviendo un equilibrio entre la vida personal y profesional.

Por último, esta reforma no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las empresas y al país en general. La mejora del clima organizacional, el incremento de la productividad y la reducción de costos asociados a enfermedades laborales y rotación de personal posicionarán a Ecuador como un referente en la defensa de los derechos laborales en el ámbito digital.

8. Bibliografía

- Camós Victoria, I., Sierra Herrero, A., Camós Victoria, I., & Sierra Herrero, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: Un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, 0-0.
<https://doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>
- Fabrellas, A. G. i, & Moncho, J. P. (2023). Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología. Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7642>
- Guerrero, A. (2024). *Panorama Actual del Acoso Laboral en Ecuador: Datos Estadísticos y Contexto*. revistaindustrias@industrias.ec
<https://www.agmabogados.com/carta-de-intenciones-analisis-comparativo-de-las-legislaciones-francesa-y-espanola/>
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/212/192.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2023). *Informe anual sobre teletrabajo en Ecuador*. Quito, Ecuador. Recuperado de <http://www.inec.gob.ec>
- Ley El Khomri, Francia, 2017. *Code du travail*. Artículo L2242-17. Recuperado de <http://www.legifrance.gouv.fr>
- Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, España, 2018. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, núm. 294. Recuperado de <http://www.boe.es>
- López Ahumada, J. E. (2021). *Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria*. 77-88.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (n.d.). *Revista Actualidad y Sociedad*, edición 212. Recuperado de
- Ministerio del Trabajo. (2022). *Impacto del teletrabajo en el bienestar laboral: Un estudio en Ecuador*. Quito, Ecuador.
- Naciones Unidas. (2019). *El derecho humano a trabajar en condiciones seguras y saludables*. OHCHR. <https://www.ohchr.org/es/stories/2019/10/human-right-safe-and-healthy-working-conditions>

- Naciones Unidas. (s. f.). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos* / Naciones Unidas. United Nations; United Nations. Recuperado 26 de enero de 2025, de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Normativa, protocolos y lineamientos en Salud Mental* – Ministerio de Salud Pública. (s. f.). Recuperado 8 de diciembre de 2024, de <https://www.salud.gob.ec/normativa-protocolos-y-lineamientos-en-salud-mental/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina*.
- Primer estudio nacional sobre condiciones de trabajo y salud se presentó en Quito* – Ministerio de Salud Pública. (s. f.). Recuperado 24 de enero de 2025, de <https://www.salud.gob.ec/primer-estudio-nacional-sobre-condiciones-de-trabajo-y-salud-se-presento-en-quito/>
- Rubio, W. H. M., & Barrera, E. P. S. (2024). El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.33789/enlace.23.1.141>
- Sánchez, C. (09 de agosto de 2019). *Citas vs Referencias vs Bibliografía*. Normas APA (7ma edición). <https://normas-apa.org/introduccion/citas-vs-referencias-vs-bibliografia/>
- S.A, L. (s. f.). *Código del Trabajo* | Descargar PDF *Código del Trabajo* | Actualizado 2024. Lexis S.A. Recuperado 8 de diciembre de 2024, de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- S.A, L. (s. f.). *Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, COPCI* | Descargar PDF *Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, COPCI* | Actualizado 2025. Lexis S.A. Recuperado 26 de enero de 2025, de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/copci>
- S.A, L. (s. f.). *Constitución de la República del Ecuador* | Descargar PDF *Constitución de la República del Ecuador* | Actualizado 2024. Lexis S.A. Recuperado 8 de diciembre de 2024, de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- Torres, Y. L. V., Salazar, O. L. A., Arnaiz, N. V. Q., & Arias, N. G. (2024). Análisis jurídico comparativo del derecho a la desconexión digital laboral en Ecuador. *Dilemas*

contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.4044>

Weller, J. (2020). Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: Oportunidades y desafíos. *Revista de la CEPAL*, 2020(130), 7-27.

<https://doi.org/10.18356/ce83a6d1-es>



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

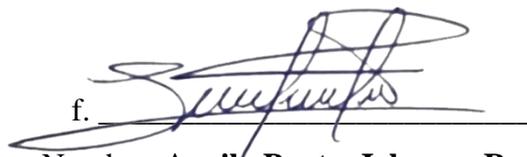
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Aguila Paute, Johanna Rocío**, con C.C: 070579262-0 autora del trabajo de titulación: **Hacia la Garantía del Derecho a la Desconexión Laboral: Propuesta de Reforma al Artículo 47 del Código de Trabajo en Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogada**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 21 de febrero de 2025.

f. 

Nombre: **Aguila Paute, Johanna Rocío**

C.C: **070579262-0**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex**, con C.C: 094421183-8 autor del trabajo de titulación: **Hacia la Garantía del Derecho a la Desconexión Laboral: Propuesta de Reforma al Artículo 47 del Código de Trabajo en Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogada**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 21 de febrero de 2025.

f. _____

Nombre: **Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex**

C.C: **094421183-8**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Hacia la Garantía del Derecho a la Desconexión Laboral: Propuesta de Reforma al Artículo 47 del Código de Trabajo en Ecuador		
AUTOR(ES)	- Aguila Paute, Johanna Rocío - Gallegos Numerable, D'nataly Jamilex		
TUTOR	Ab. Ramírez Vera, María Paula Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	21 Febrero de 2025	No. DE PÁGINAS:	27
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajo, derechos laborales, legislación, desconexión digital, reforma, sostenibilidad, Ecuador. Labor, labor rights, legislation, digital disconnection, reform, sustainability, Ecuador.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El trabajo constituye un derecho humano esencial, reconocido y protegido en las constituciones a nivel global. En Ecuador, la legislación laboral incluye disposiciones específicas para garantizar la protección de los grupos más vulnerables, abarcando aspectos como jornadas laborales máximas, descansos, prevención de accidentes y protección de mujeres y menores. Desde el 16 de mayo de 2024, la normativa ecuatoriana incorpora el derecho a la desconexión laboral digital, una medida orientada a erradicar la violencia y el acoso en todas las formas de trabajo.</p> <p>La desconexión laboral digital garantiza a los trabajadores el derecho a desvincularse de sus responsabilidades fuera del horario laboral, sin importar el tipo de contrato. Esta disposición busca preservar la dignidad laboral, la salud integral, el tiempo de recreación y un equilibrio entre la vida personal y profesional. La normativa prevé estabilidad laboral, retorno a las funciones y compensaciones económicas para los trabajadores afectados por incumplimientos en este derecho.</p> <p>El análisis realizado utiliza métodos analíticos, deductivos, inductivos, cualitativos y cuantitativos para evaluar el impacto de esta reforma en el marco normativo ecuatoriano. Además, contrasta la legislación local con normativas internacionales, destacando la necesidad de actualizar y fortalecer las leyes laborales en Ecuador. La reforma del artículo 47 del Código de Trabajo es una medida clave para garantizar la efectividad del derecho a la desconexión laboral y promover un entorno laboral justo y sostenible.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593- 95 953 7122 +593- 93 952 0148	E-mail: johanna.aguila@cu.ucsg.edu.ec d.gallegos@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Paredes Cavero, Ángela María Teléfono: 0997604781 E-mail: angela.paredes@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			