



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Regulación de la desconexión digital y acoso laboral en Ecuador.**

**AUTOR:**

**Flores López Jorge Enrique**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ABOGADO**

**TUTOR:**

**Gómez Villavicencio, Roxana Irene Mgtr.**

**Guayaquil, Ecuador**

**21 de febrero de 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Flores López Jorge Enrique**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

### **TUTOR (A)**



Firmado electrónicamente por:  
**ROXANA IRENE GOMEZ**  
**VILLAVICENCIO**

f. \_\_\_\_\_

**Gómez Villavicencio, Roxana Irene Mgtr.**

### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Mgs. Nuria Pérez, Ph.D**

**Guayaquil, a los 21 días del mes de febrero del año 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Flores López Jorge Enrique**

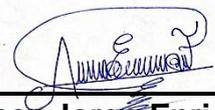
### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Regulación de la Desconexión Digital y Acoso Laboral en Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogado**, 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 21 días del mes de febrero del año 2025**

### **EL AUTOR**

f.   
\_\_\_\_\_  
**Flores López Jorge Enrique**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

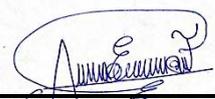
## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Flores López Jorge Enrique**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Regulación de la Desconexión Digital y Acoso Laboral en Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 21 días del mes de febrero del año 2025**

**EL AUTOR**

f.   
\_\_\_\_\_

**Flores López Jorge Enrique**



## AGRADECIMIENTO

A lo largo de este camino académico, he contado con el apoyo incondicional de muchas personas a quienes deseo expresar mi más sincero agradecimiento.

En primer lugar, agradezco a mi esposa, quien ha sido mi mayor pilar, brindándome su amor, paciencia y comprensión en cada etapa de este desafío. A mis hijos, por ser mi fuente constante de inspiración y por motivarme a seguir adelante, demostrando que nunca es tarde para cumplir los sueños.

Extiendo mi gratitud a mis profesores, por compartir su conocimiento y guiarme con sabiduría en este proceso de formación. A mis compañeros de estudio, por su amistad y apoyo, haciendo de esta experiencia un camino más enriquecedor.

Finalmente, agradezco a Dios por darme la fortaleza y la perseverancia para llegar hasta aquí. Cada esfuerzo, cada desvelo y cada desafío han valido la pena, y este logro no solo es mío, sino de todos aquellos que han estado a mi lado.

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature is stylized and appears to read 'Jorge Enrique Flores López'. Below the signature, there are several horizontal lines of scribbled ink.

---

**Jorge Enrique Flores López.**

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi amada esposa, por ser mi compañera inquebrantable en cada paso de este camino; a mis hijos, porque en ellos encuentro la razón y el motor para seguir adelante. Que este esfuerzo sea un ejemplo de que nunca es tarde para alcanzar los sueños y que el conocimiento no tiene edad.

También lo dedico a todas aquellas personas que creen que las metas pueden lograrse con esfuerzo y determinación. Este logro es una prueba de que con constancia y dedicación, todo es posible.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge Enrique Flores López', with a horizontal line underneath it.

**Jorge Enrique Flores López.**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**MGS. NURIA PÉREZ, Ph.D  
DIRECTORA DE CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**AB. ANGELA MARÍA PAREDES  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**AB. MARÍA PAULA RAMÍREZ.  
OPONENTE**

## ÍNDICE

RESUMEN .....	X
ABSTRACT .....	XI
INTRODUCCIÓN .....	2
Capítulo I: .....	4
Derecho a la Desconexión Digital.....	4
Acoso Laboral .....	8
Capítulo II: Fundamento de Derecho.....	12
CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO .....	12
Artículo 40. Cuantía de las sanciones. ....	16
CONCLUSIONES .....	20
REFERENCIAS .....	21

## RESUMEN

El desarrollo del presente trabajo se centra en las diversas problemáticas de que han aparecido con las nuevas tendencias en las modalidades laborales, se enfocan en la desconexión digital y el acoso laboral en el Ecuador. Es necesario, tener presente que la normativa ecuatoriana ha evolucionado, es por tanto, que han surgido nuevas reformas en el Código de Trabajo, así como la aparición de la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo del año 2024.

Cabe mencionar que la normativa existente, ha tratado de evolucionar y acoplarse a la nueva realidad y avances de la tecnología, es por esto, que se ha reconocido a la “no desconexión digital en todas las modalidades de trabajo” como una forma de violencia laboral, causando graves perjuicios a los trabajadores, durante el desarrollo de esta investigación se evidencian varios vacíos legales existente en la normativa ecuatoriana que es necesaria ajustarla a la realidad del ámbito laboral para que exista una aplicación efectiva de la norma.

Con la generalización del trabajo remoto o teletrabajo cuando el mundo atravesó la pandemia de SARS-CoV-2, causó grandes problemas como la hiperconectividad, acción que repercutió en acciones negativas para la salud de los trabajadores, perjudicando a la estabilidad física y mental de los colaboradores. El impacto rápido que tuvo las nuevas modalidades de trabajo en el país, ha hecho que, surja la necesidad de poner límites y normar la actividad irregular que rodea las modalidades de trabajo y que impulsan la no desconexión digital.

Adelante se realizará un análisis normativo entre legislaciones de países como como Francia, Alemania y España, en donde se evidencia las falencias que todavía presenta el país y lo que se debería mejorar.

**Palabras clave:** Desconexión digital, acoso laboral, violencia laboral, teletrabajo, pandemia COVID-19, normativa ecuatoriana, derechos laborales, tecnología de la información.

## **ABSTRACT**

The development of this work focuses on the various problems that have appeared with the new trends in work modalities, focusing on digital disconnection and workplace harassment in Ecuador. It is necessary to keep in mind that Ecuadorian regulations have evolved, therefore, new reforms have emerged in the Labor Code, as well as the appearance of the Organic Reformatory Law for the Eradication of Violence and Harassment in All Modalities of Job of the year 2024.

It is worth mentioning that the existing regulations have tried to evolve and adapt to the new reality and advances in technology, which is why “non- digital disconnection in all types of work” has been recognized as a form of workplace violence. , causing serious harm to workers, during the development of this investigation, several legal gaps in the Ecuadorian regulations are evident that need to be adjusted to the reality of the workplace so that there is an effective application of the norm.

With the generalization of remote work or teleworking when the world went through the SARS-CoV-2 pandemic, it caused major problems such as hyperconnectivity, an action that had negative consequences for the health of workers, harming the physical and mental stability of workers. collaborators. The rapid impact that the new work modalities had in the country has given rise to the need to set limits and regulate the irregular activity that surrounds the work modalities and that promotes non-digital disconnection.

Going forward, a regulatory analysis will be carried out between the legislations of countries such as France, Germany and Spain, where the shortcomings that the country still presents and what should be improved are evident.

**Keywords:** Right to digital disconnection, workplace harassment, labor violence, remote work, SARS-CoV-2 pandemic, Ecuadorian legislation, labor rights, information technology, hyperconnectivity, comparative law.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, se centra en dos problemáticas latentes que han surgido por el avance de la globalización y las nuevas formas de empleo, no solo con las nuevas interacciones que los empleadores han provisto a sus funcionarios y trabajadores, es por esto que, se analizará el contexto ecuatoriano y como ha dado un gran paso al reconocer y proteger el derechos de los trabajadores a la desconexión digital y al acoso laboral por medio del ordenamiento jurídico, específicamente en Código de Trabajo, en la reforma del año 2017, con una Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, sin embargo, no sería esta la última reforma, sino la publicada en el Registro Oficial Primer Suplemento 559 de 16 de mayo del 2024 se promulgó la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo, dentro de la cual, se sustituye el término “Acoso Laboral” por “Violencia Laboral”, en algunos artículos de la normativa aplicable, así también, se considera como “Violencia y Acoso” a la “no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso obligatorio, permisos y vacaciones, así como, de la privacidad de la intimidad personal y familiar”, sin embargo existen algunas falencias y deficiencias por lo que resulta en un análisis para poder determinar potenciales mejoras que puedan generarse para la adecuada aplicación de la normativa, y por consiguiente se repete la dignidad humana y su derecho al trabajo.

Para una mejor comprensión es necesario entender el origen, de estas conductas nocivas y lesivas que afectan a la fuerza laboral con acciones como hostigamiento, acoso laboral, psicológico, mobbing (Vásquez, 2022, p. 117), a pesar de contar con varios términos, la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio sobre la violencia y el acoso C19, menciona que, se puede denominar como acoso al “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”

(Convenio sobre la violencia y el acoso C19, 2019, Art. 1), bajo esta premisa, el escenario de desarrollo es el lugar del trabajo de la persona que sufre el acoso.

Del mismo modo es necesario determinar como ha sido el avance tecnológico en el Ecuador, con la finalidad de establecer un punto de partida para la problemática que se afrontará en este trabajo, en el país, la tecnología ha transformado de manera irreversible las dinámicas laborales, acelerando procesos como el teletrabajo y la comunicación digital (mecanismos que ganaron terreno a partir de la pandemia mundial de SARS-CoV-2, por la naturaleza del virus), estas herramientas han brindado flexibilidad y adaptabilidad a las organizaciones, han generado una problemática que es la no desconexión digital, convirtiendo esto es acoso o violencia según la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo, entendida como el irrespeto al descaso obligatorio y violación a la privacidad e intimidad personal y familiar del trabajador, al contactarse con ellos fuera del horario establecido. Este fenómeno tiene consecuencias graves sobre la salud mental, física y emocional de las personas, afectando la productividad y sostenibilidad de las organizaciones.

Para este efecto, respecto de las regulaciones del acoso, violencia laboral y la no desconexión digital, con las falencias existentes en el Ecuador y la comparativa y revisión con la doctrina, legislación y jurisprudencia internacional en relación a esta tema, para de cierto modo entender y proponer mejoras con relación a esta temática, habiendo un remarque especial en el Ordenamiento Jurídico Frances y Español, y, su relevancia, así como el análisis de ciertos criterios profesionales en el área del derecho laboral, de los cuales se podría extraer beneficios para mejorar la normativa existente.

## **Capítulo I:**

### **Derecho a la Desconexión Digital**

Durante el desarrollo del presente capítulo, se analizará el Derecho a la desconexión digital, es claro recalcar que al estar envuelta la desconexión digital, en los derechos de cuarta generación, es decir que de cierto modo encierra a los dispositivos electrónicos y herramientas tecnológicas utilizadas en la actualidad en las distintas actividades cotidianas, pues de este modo, las nuevas tendencias en tecnología de la información y comunicación cambian en una macro escala, afectando así al tema que se trata en este trabajo de titulación, que son las actividades laborales. Es necesario mencionar que, la manera tradicional de trabajar, mantener interacciones, realizar negocios se han actualizado de manera significativa, resultando en un ajuste de nuevas actividades, dando nuevos problemas y con la necesidad de crear nuevas soluciones.

Continuando con este desarrollo, es necesario tomar las palabras del tratadista Graciano González, el mismo que menciona y sostiene sobre la necesidad del reconocimiento y la introducción de los Derechos Humanos al margen de las nuevas tecnologías digitales, puesto que, de esta forma se replantean y analizan el alcance y los nuevos desafíos que trae el avance de las nuevas tendencias y el crecimiento acelerado de la tecnologías, frente al garantismo de los Derechos Humanos, dicho en otras palabras, así como la sociedad se acopla a los nuevos avances, el derecho y garantías también debe hacerlo, ya que, cada vez que tenemos un avance, y mejoramos tecnologías o asistentes nuevos, abrimos una brecha a posibles abusos y problemas que como sociedad todavía no sorteamos, por lo que, es necesario de la asistencias de las leyes para poder regular dichos avances, puesto que la conexión que tienen los derechos fundamentales con una aparición de amplia gama de nuevas tecnologías, acarrea retos importantes para las garantías.

Durante estos avances, los dispositivos electrónicos y softwares han logrado realizar avances significativos en muchos campos de las sociedades, y es por esto que el campo laboral no es la excepción; durante la pandemia de SARS-CoV-2, las herramientas tecnológicas para teletrabajar. Ganaron terreno de manera rápida, y, fue entendible por la naturaleza de la situación sanitaria que vivió en mundo, el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el área laboral, se consolidó como un aliado estratégico para mantener las operaciones de las corporaciones, empresas, negocios de cualquier tamaño, de manera que se adoptó el teletrabajo, es decir que, las actividades generalmente realizadas de manera presencial, en un espacio físico en las oficinas o lugares de trabajo, con el apoyo de las TIC se las podía realizar de manera remota, únicamente bastaba con una buena conexión a internet, de esta manera es como, de a poco se iba abriendo esta pequeña brecha con la cual las garantías y derechos de los trabajadores se verían afectados; el derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales en el campo laboral, marcaban las reglas del teletrabajo, puesto que, los trabajadores se encontraban a merced del control del patrono, ya sea por medición de tiempo en pantalla, grabación de pantalla, o por medio de softwares que medición de “clicks”, con el objetivo de monitorear y supervisar el desempeño del trabajador.

Varios tratadistas, entre ellos Raquel Serrano, afirma que, basta con la mera información al trabajador de que alcance tendrá este tipo de monitoreo los dispositivos utilizados para trabajar; inclusive que el uso de dispositivos de geolocalización, videovigilancia, grabación de sonido, videos de autenticación, etc., prácticamente estarían justificados, siempre y cuando se limiten al área y zonas exclusivas de trabajo, lo que claramente no se ha tomado en cuenta en esta afirmación es: ¿Qué sucede cuando los empleados hacen teletrabajo? ¿Acaso están expuestos en sus propios espacios, únicamente justificado con el fin del monitoreo del trabajo?, de esta manera existe una violación a la intimidad del trabajador, siendo este un paso más para el acoso y la violencia laboral.

En este punto, el análisis aterriza en el derecho a la desconexión digital, como consecuencia del teletrabajo, este debe ser incorporado, regulado y analizado, a fin de que, exista un mecanismo de protección frente a los sistemas de monitoreo que ejercen los empleadores, antes los espacios privados e íntimos del trabajador, entonces es necesario limitar el alcance de las nuevas tecnologías y herramientas puestas a disposición en el marco laboral, para así, prevenir y erradicar situaciones en las que pueda existir precarización, exceso, abuso y violencia en las condiciones laborales. Es comprensible que, los empleadores, de cierto modo puedan tener el control del tiempo efectivo de trabajo, sin embargo, resulta excesivo invadir el espacio personal y familiar del trabajador, puesto que, por las condiciones actuales, se ha vuelto una realidad el riesgo de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

De los problemas más comunes que existen en torno a este derecho, los doctrinarios la han clasificado en tres grupos:

- Confusión por espacios, ya sea privados o de trabajo.
- Tiempo de trabajo y descansos.
- Total invasión a la intimidad personal y familiar.

Con estos tres antecedentes, es que, ha nacido la necesidad imperativa de la regulación básica y oportuna en cuanto a derechos laborales, con relación a estas tres problemáticas. Es esto que crea un interrogante ¿Cuál es el nivel de vida del trabajador?, es decir, los trabajadores separan entre la vida privada y la vida laboral, suponiendo que ambas se desarrollan en un mismo espacio, compartiendo la intimidad, cuanto tiempo dedica al descanso y cuanto dura la jornada laboral; el que estos aspectos no estén regulados causa la toma de una y el abuso de otro, por ejemplo, para un teletrabajador, si toma un descanso y destina parte de tiempo en línea, consecuentemente, intensificará más la carga laboral, por el hecho de encontrarse en su casa, o sea por exigencias del monitoreo empresarial, se trata de que, una vez que termine la jornada laboral, el espacio privado en el cual el trabajador está desarrollando sus actividades laborales, no se convierta en un espacio sin ley, ni control (y no habla de la empresa), caso

contrario, se puede ejercer el derecho a la desconexión digital, y no se incurra en violencia o abuso por parte del empleador.

En virtud de casos importantes que ha tenido el mundo en cuanto a la desconexión digital, data del año 2011, en el cual, gracias a políticas internas o reglamentos debidamente aprobados empresas automotrices alemanas, dieron un gran paso para avanzar en el respeto de este derecho, restringiendo el acceso a canales e comunicación oficiales de sus trabajadores después de los turnos de trabajo (18:15 pm hasta 7:00 am), otro evento, fue la creación del goce ininterrumpido de sus vacaciones, garantizando así que los trabajadores gocen de su desconexión, disfruten la intimidad personal y familiar, esto no es otra cosa que designar un backup, una persona designada a la cual se redirijan los correos enviados a los trabajadores que se encuentren con licencia o vacaciones.

La responsabilidad y obligación de los empleadores de velar por la salud de sus colaboradores y trabajadores, recae directamente sobre ellos, por lo que, con el pasar de los años, se ha confundido el término de compromiso o “ponerse la camiseta” en relación a un trabajo, estas frases, son muy utilizadas por los empleadores con el fin de hacerle creer al trabajador que es un compromiso, estar pendiente y atento al desarrollo de las actividades laborales, pasado la jornada de trabajo, es por esto que, en se encuentre enunciado en línea anteriores, desde hace varios años ya, otros países han sido pioneros en tratar de regular el derecho a la desconexión digital, por lo que es necesario que el Ecuador, ya tenga su propia regulación en cuanto a este tema, cabe mencionar que, apenas en el año 2022, América Latina, por intermedio del un país pionero como lo es Colombia, convirtiéndolo en referente en la regulación de la desconexión, esta regulación se refleja en la Ley 2192 (***POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL - LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL***) de 6 de enero de 2022 establece lineamientos específicos para proteger el tiempo de descanso de los trabajadores.

Una vez que se ha definido o se ha tratado la necesidad del Derecho a la Desconexión Digital, es imperativo descubrir el origen y su mayor problemática, que es el teletrabajo, el mismo que ha revolucionado la manera de trabajar, por ende las relaciones laborales tradicionales han cambiado, es por esto que, para que el teletrabajo sea “efectivo”, el empleador debe dotar de equipos necesarios y condiciones óptimas, de manera que el trabajador se sienta como si estuviera en su entorno laboral, incluso debe gozar de derechos básicos como el descanso, la no explotación, atención a la salud, sin estar dentro de la precarización laboral, es claro que durante la pandemia de SARS-CoV-2, la sociedad no estaba lista para un salto a un entorno laboral digital, múltiples empresas ya lo hacían, sin embargo, eran planes pilotos que estaban en pruebas, los trabajos remotos en el Ecuador, todavía no eran muy comunes, por lo tanto las consecuencias de migrar a una tendencia nueva de trabajo trae consecuencias con las cuales viene el problema de la falta de desconexión digital, tal es así que algunos empleados pueden llegar a experimentar enfermedades psicológicas, acoso y/o violencia laboral.

### **Acoso Laboral**

En virtud del análisis previamente citado sobre la desconexión digital y como de cierta manera afecta y vulnera los derechos de los trabajadores, puesto que, de no estar regulado o bien delimitado, causa un perjuicio grave, que podría determinarse como acoso laboral, como lo cita la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo, entonces la Organización Mundial de la Salud – “Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo”, establece lo siguiente:

*“Es un problema mundial creciente que en gran parte aún es ignorado y subestimado. Puede producir serias consecuencias negativas sobre la calidad de vida y la salud del individuo, principalmente en las áreas emocional y psicosomática y del comportamiento. En adición, toda la sociedad en su conjunto se convierte en víctima por el incremento de presión en los servicios de atención y de bienestar social. (Organización Mundial de la Salud, 2004. p.4)”*

Por otro lado se define como acoso laboral:

*“(Leymann, citado en Romero-Pérez, 2006) define al acoso laboral como: El psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistente. (p. 139)”*

Y por último pero no menos importante Hirigoyen (1999), ratifica que el “acoso en la empresa” recae sobre la idea de:

*“Manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. (p. 43)”*

El acoso puede ser conceptualizado como acciones o actitudes agresivas, deshonestas, abusivas y arbitrarias.

Bajo estas concepto y consideraciones, es necesario que se mencione y analice los siguiente el artículo reformado del Código de Trabajo, mismo que, abarca la el tema de la desconexión digital en el Ecuador, del cual se desprende una reacción punitiva o una sanción bastante vaga para las infracciones en las que puede recaer el empleador por no respetar los tiempos de descanso que plantea la norma, por lo que, se ha identificado un claro problema jurídico, en el ordenamiento jurídico, evidenciando la ineffectividad de la norma reformada.

Entonces, el Código de Trabajo en su artículo 46.1, agregado por el artículo 4 de la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las modalidades de trabajo, del cual se analizará lo enunciado:

“Art. 46.1.- Violencia y acoso (...):

**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 (...)**

**(...) Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo,** ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.

**Las personas trabajadoras y otras personas en el mundo del trabajo gozarán de protección contra la violencia y el acoso, con independencia de su situación contractual tanto en la economía formal como informal.** Esto incluye de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado **se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo (...)**” (Lo subrayado me pertenece)

Con el análisis realizado al artículo reformado, presente en el ordenamiento jurídico Ecuatoriano, recoge todo lo mencionado, desde la definición y conductas que comprenden la violencia y acoso, hasta la “sanciones” y forma de

cálculo de estas. Es claro que, NO existe una forma clara de sancionar, sino únicamente un supuesto cálculo, realizado por la autoridad competente, lo que deja abierto la norma a interpretaciones, criterios, por lo que, incluso algunos casos podrían llegar a desestimarse, puesto que **el gran problema jurídico que existe en la normativa, es que, carece de una multa establecida o sanción, esto hace que cada infracción cometida quede abierta y establezca márgenes de juicio que en casos el derecho del agredido o vulnerado no sería respetado o podría ser el otro extremo, que, quién analice tengo un criterio excesivamente punitivo antes los empleadores, causan un perjuicio injustificado y no ponderado al patrono, por esto podría ser excesivo y no atender a la realidad de la situación,** por lo que es necesario tener normas claras, que no sean ambiguas, ni dejen abierto el criterio a la interpretación o simplemente no establezcan procedimientos y multas claras para una vulneración de derecho.

Una vez que se ha establecido una breve reseña de la historia de aparición de los trabajos en modalidad remota y el la falta de desconexión digital en el ámbito laboral, ha hecho que se reforme la normas que rigen el ámbito laboral en el Ecuador, sin embargo, los legisladores no han establecido una norma clara que delimite las posibles sanciones, sino únicamente han plasmado una prohibición sin aparente sanción clara, dejando un brecha importante, la cual no ha podido ser llenada o cubierta, por lo que, esta norma resulta ineficiente y no se aplica de manera adecuada, o simplemente no se puede aplicar, porque las autoridades no tiene una aplicabilidad determinada de la norma, esto quiere decir que, no se puede aplicar directamente la norma, sino que, a “*criterio*” y depende de sobre quién recaiga la denuncia y el estado de ánimo, se podrá determinar si existe o no infracción, es por esto, que en el siguiente capítulo, se realiza un análisis a profundidad, tomando criterios de otros países que han logrado sortear esta problemática laboral.

## **Capítulo II: Fundamento de Derecho**

Es necesario que durante el presente análisis se tome en cuenta la normativa legal vigente que el Ecuador ha desarrollado durante estos años, la misma que es necesaria que haya sido reformada y adecuada a la situación y al avance de nuevas tendencias tecnológicas y laborales, por lo que, un problema latente es que, no existe una normativa expresa o literal en cuanto al DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, es decir, que proponga situaciones reales, con sanciones que puedan ser cuantitativas o medibles en base a los abusos que puedan existir por ejemplo a continuación se enumeran varias normas que bordean las normas relacionadas al derecho laboral:

### **CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO**

El Código del Trabajo regula aspectos fundamentales como la jornada laboral y el descanso obligatorio. En el Art. 47, se establece que la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias. Asimismo el Art. 55 habla sobre la remuneración de las horas de trabajo ya sean ordinarias, suplementarias o extraordinarias. Sin embargo, estas disposiciones no contemplan el impacto de la tecnología en el ambiente laboral, es por esto que la normativa ecuatoriana, prevé lo siguiente:

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.

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Art. 51.- Duración del descanso. - El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

Art. 53. - Descanso semanal remunerado. - El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.

Art. 55. - Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código (...)

Es conveniente abordar la jornada laboral permitida en el Ecuador, misma que establece los parámetros básicos, a fin de delimitar el tiempo dedicado al trabajo, al descanso y las actividades extra que tenga el trabajador en general, por lo que es importante el respeto a estos espacios y tiempos de trabajo, la distribución del tiempo de trabajo durante la jornada laboral es importante, de modo que se evite vulnerar o violar el derecho básicos del trabajador, como por ejemplo que no afecte a su descanso, salud, privacidad, es bien sabido que, diferentes compañías, han incrementado el tiempo de ocio de sus empleados, con el objetivo de que mejore su productividad, la premisa es que, un empleado mas descansado y menos estresado, estará mas enfocado.

Contrario a la cultura que tiene el Ecuador, en la cual, **se instala un chip en la mente del trabajador, el cual está programado para decirle que, mientras más te sacrifiques y entregues al trabajo, más compromiso y devoción le tienes a la empresa, o el bien llamado “ponerse la camiseta”, que desemboca incluso en abuso laboral,** puesto que los empleadores, simplemente, usan este discurso a manera de coerción a sus empleado para forzar a que excedan sus horas de trabajo, o en como en el caso de estudio, que puedan estar conectados o atiendan a sucesos laborales, fueran de su jornada establecida, lo que puede desencadenar varios problemas como ciber cansancio, estrés, ansiedad, problemas visuales.

La normativa ecuatoriana ha realizado un análisis en cuanto a los nuevos derechos que se desprenden de las nuevas tendencias y modalidades de trabajo, tomando en cuenta la globalización y los avances que tiene sistema laboral en el país, es entonces que a partir de la pandemia causado por el Sars-Cov-2, ha positivizado ciertos criterios, esto se lo puede evidenciar con la emisión de La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en el Registro Oficial el 22 de junio del 2020 y el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020-181, las mismas que tiene por objetivo, aliviar e incrementar medidas que contribuyan al desarrollo del sector laboral – económico, por la grave crisis sanitaria y conmoción que sufrió el Ecuador por la pandemia, es por esto que ha establecido las siguientes reformas en el Código del Trabajo:

*“El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.”*

Así mismo el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, reza lo siguiente:

*“Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos (...)”*

*“El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. (...) El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador.”*

Por esto, Eduardo Enrique Taléns Visconti, sostiene que un trabajador agobiado y no desconectado adecuadamente del entorno laboral tiende a estar menos motivado y con una producción reducida, puesto que al encontrarse que una jornada laboral extendida, se estaría viendo comprometidos directamente los tiempos de sueño y

descanso. Entonces es claro que, primero previo a promover un cambio de modalidad laboral, como migrar al teletrabajo, sería necesario realizar campañas de concientización y prevención de acosos y abuso laboral, dentro de las cuales se expongan los límites y los alcances de cambiar de modalidad de trabajo, que si bien es cierto, es preferida por muchos, por el simple hecho de permanecer en sus casas, o la supuesta libertad que obtienen, sin entender como es que puede llegar a afectar su salud y a largo plazo, vulnera los derechos y garantías constitucionales establecido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Algo que si es de destacar en todo el embrollo jurídico que enfrenta el teletrabajo y la delgada línea que lo separa de ser un modalidad garantista o que se convierta en acoso por parte de los empleadores, es que se ha normado que el empleador dote y garantice que las condiciones de teletrabajo de sus empleados sean optimas, de manera que no tenga inconvenientes al momento de desarrollar sus actividades, la estructura de directrices claras y con el fin de que se asigne un ejercicio clave, efectivo y equitativo al momento de desarrollar las actividades son cruciales para el desarrollo óptimo del teletrabajo.

En base a lo enunciado, es importante tener un acercamiento al derecho comparado, y como diversos países han abordado los distintos cambios de tendencia o modalidades laborales que como sociedad se deben ajustar a la nueva normalidad, es por esto, que estados enteros han desarrollado esfuerzos de manera que les ha permitido adaptarse a estos cambios innovadores digitales:

Un ejemplo claro es como Francia y Alemania, que ya se lo mencionó en líneas precedentes, han logrado prohibir que el empleador contacte al trabajador luego de su jornada laboral, todo esto se logró con una regulación a la normativa que protege el tiempo de descanso de los trabajadores, producto de esto, se desarrolló el artículo 17 del Acuerdo Nacional Interprofesional en 2013, en el cual prácticamente de plantean los beneficios que la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) produce, sin embargo, reconoce los potenciales riesgos y peligros que puede acarrear la mala aplicación y abuso de las mismas.

La república Frances, publico en el Diario Oficial la ley No. 2016-1088, en la que, reconoce e incorpora el derecho a la desconexión, reforma el Código de Trabajo

Frances y enuncia lo siguiente:

*“la negociación anual sobre igualdad de mujeres y hombres deberá de tratar las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones, así como a su vida personal y familiar. (...)*

*(...)la puesta en marcha de acciones de formación y sensibilización sobre un **uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección**”*

Por otro lado el derecho español ha realizado nuevas reformas a su ordenamiento jurídico, mismas que se encuentran contenidas en la Ley Orgánica 03/2018, dentro de la cual en su artículo 88 reza lo siguiente:

*“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, (así como se definirán) las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”*

En el derecho español, del cual se tomará referencia para una propuesta en el Real Decreto Legislativo 5/2000, correspondiente a Relaciones Laborales, a cargo el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en su artículo 40, establece sanciones pecuniarias y no simples enunciaciones como en el caso Ecuatoriano:

**Artículo 40. Cuantía de las sanciones.**

1. *Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente,*

*en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:*

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.*
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.*
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.*

Este es un buen punto de partida, tomando en cuenta que la cultura ecuatoriana es distinta, los empleadores y trabajadores al no tener límites o reglas claras, puede confundir y mal interpretarse, la gravedad de las situaciones, como lo plantea la ley española, es por eso que se ha acoplado, una propuesta para posibles sanciones en materia laboral que ayudarán a los cumplir con y no repetir con infracciones en caso de no respetar la desconexión digital.

La normativa ecuatoriana ha avanzado en el reconocimiento de derechos laborales frente a las nuevas modalidades de trabajo, adaptándose al nuevo entorno digital, de modo que reconoce el derecho de los trabajadores a un nuevo derecho a la desconexión digital. Sin embargo, persisten desafíos significativos en cuanto a la implementación efectiva de estas normas, como una clara sanción, una limitación que permita que de manera expresa, los trabajadores, empleados y demás intervinientes en la relación laboral conozca y se respete, ya que, actualmente, no se cuenta con sanciones establecidas, lo que provoca el abuso, el incumplimiento y simplemente que la norma no sea tomada en cuenta, generando los mismos conflictos que antes de su creación, es por esto que, como propuesta de mejora es

necesario reformar la norma con la siguiente tabla de sanciones y de este modo cambiar el inciso 6 del artículo 46.1 del Código de Trabajo, con el siguiente texto:

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, en consideración a las siguientes determinación de sanciones a quienes incumplan con la normativa actual, en caso de comprobarse que se ha configurado la conducta, los empleadores responsables serán sancionados con una multa calculada como un porcentaje de las utilidades brutas anuales de la empresa, conforme a la siguiente tabla:

<b>Rango de ingresos brutos anuales (USD)</b>	<b>Porcentaje de multa sobre utilidades brutas</b>
Hasta 100,000	2%
Más de 100,000 hasta 500,000	4%
Más de 500,000 hasta 1,000,000	6%
Más de 1,000,000	8%

Del mismo modo, es necesario, garantizar la no repetición de estas conductas, se tomará como factores agravantes los siguientes casos:

- a. En caso de reincidencia del empleador, ya sea con el mismo trabajador, con trabajadores distintos o en casos en que involucre simultáneamente a tres o más trabajadores, la multa será incrementada en un 4% adicional sobre las utilidades brutas anuales.
- b. Cuando se demuestre que la infracción afectó de forma sistemática la salud física o psicológica del trabajador, la multa podrá incrementarse entre un 10% y 20% adicional, según la gravedad de enfermedad del trabajador.

Esta es una propuesta que se adapta a las necesidad del cambiante mundo laboral, es de suma importancia que, se delimiten las reglas del juego, que los panoramas estén claros, tanto para los empleadores, como para los trabajadores, la intención de la normativa ecuatoriana es positiva, la manera en la intenta abordar un problema que en la actualidad se ha vuelto sustancial, y es la causa de muchas enfermedades físicas y psicológicas entre los colaboradores de una empresa/empleador, esto causa que existe a una clara vulneración de derechos y un abuso del sistema de

conectividad al trabajo remoto, lo que se busca es normar esta situación y de cierto modo, dar las herramientas necesarias, para que, las nuevas modalidades y formas de trabajo, sigan avanzando y desarrollándose, permitiendo el avance como sociedad.

## CONCLUSIONES

Con el pasos de los años el Ecuador ha avanzado en reconocimientos importantes, uno de ellos es toda la norma que se ha generado alrededor del reconocimiento del derechos a la Desconexión Digital, que se ha transformado en un derecho laboral de mucho interés, es por eso que, con la aparición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo y las reformas realizadas al Código de Trabajo, se busca normar y sancionar la vulneración a este derecho.

Sin embargo, la existencia de varios vacíos legales, que el legislador no ha podido sortear, puesto que no ha podido apegarse a la realidad, dejando de lado las sanciones claras, y únicamente dejando a criterio de un funcionario, esto es completamente subjetivo, perjudicando a cualquiera de las partes de la relación laboral, por lo que, no se puede dejar a la simple interpretación casos graves de vulneración de un derecho tan importante como este, estas deficiencias dan cabida a que se cometan abusos por parte de la parte mas fuerte de la relación laboral.

El irrespeto a la vida privada de una persona, el no respetar su tiempo de descanso obligatorio, la irregularidad en los horarios laborales, el contacto que pueda tener un empleador con su trabajador luego de su jornada laboral, causa una grave problemática, tanto que en el país, existe la cultura que busca justificar este tipo de prácticas abusivas bajo la premisa del compromiso laboral o dicho en palabras más comunes “ponerse la camiseta de la empresa”.

La comparativa de legislaciones de países pioneros y mas desarrollados en esta normativa, dan un claro ejemplo y muestran la gran brecha que existe aun entre el ordenamiento jurídico ecuatoriano y el mundo, países como Francia, España y Colombia han logrado establecer parámetros que limitan el abuso que pueda existir en la práctica.

Bajo estas consideraciones, es indispensable que el Ecuador busque un enfoque integral y fortalezca el marco normativo con reformas y regulaciones más específicas y sanciones que permitan tener un régimen sancionatorio, que garantice la no repetición de la acción, y de cierta manera, se cuide a los derechos de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Acevedo, D. (s. f.). Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382012000200005](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005)
- Andrade, E. (2021). Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio Digital UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8594>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Campos, A. I. P. (2021, 25 marzo). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/962](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/962)
- Duesca, N. A. (2022). El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8530329>
- Ibáñez, P. (2021, 9 julio). «Burnout» en la era digital. Diario la República. <https://www.larepublica.co/analisis/pilar-ibanez-514336/burnout-en-la-era-digital-3198972>
- Isabel, N. C. C. (2019). La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N°728. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43419>
- Lerouge, L. (2019). Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral. Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, 71-84. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1274>

- Mendez, L. Z., & Montaña, C. P. (2024). El Derecho a la Desconexión Digital en el Marco de la Revolución 4.0 en el Sistema Laboral Ecuatoriano. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9262997>
- Montes, Ó. R. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7494185>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Trabajar en cualquier momento y lugar: El impacto sobre el mundo del trabajo. Ginebra: OIT.
- PBP Law. (2024, 9 de mayo). Nuevas reglas sobre acoso laboral y derecho a la desconexión. <https://www.pbplaw.com/publicaciones/nuevas-reglas-sobre-acoso-laboral-y-derecho-a-la-desconexion/>
- Pons, F. T. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022850>
- Serrano Olivares, R. (2019) “Los derechos digitales en el ámbito laboral: comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales”
- Taléns Visconti, E. (2019) “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas. <https://roderic.uv.es/rest/api/core/bitstreams/5f143259-22b1-43e9-83b5-ed59c9eda9cd/content>
- 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>
- Universidad Andina del Cusco - Repositorio institucional. (s. f.).

<https://repositorio.uandina.edu.pe/item/e4fbf43d-a95d-4d69-8e1a-a3d93b271121>

Vega, G., & Comer, D. R. (2005). Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: bullying in the place. *Journal of Business Ethics*, 58(1-3), 101–109. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-1422-7>

Violencia en el trabajo - INSST - Portal INSST - INSST. (s. f.). Portal INSST. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo>

Vista de El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. (s. f.). <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/2683-8761%282020%29010/185>

Vivanco, G. (2024, 22 mayo). Ley de acoso laboral: todo lo que tienes que saber. Conexión PUCE. <https://conexion.puce.edu.ec/ley-de-acoso-laboral-todo-lo-que-tienes-que>

Vivanco, G. (2024b, mayo 31). El acoso laboral deja heridas en la mente de las víctimas. Conexión PUCE. <https://conexion.puce.edu.ec/el-acoso-laboral-deja-heridas-en-la-mente-de-las-victimas/>



**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, **Flores López Jorge Enrique**, con C.C: # 0600944953 autor del trabajo de titulación: **Regulación de la desconexión digital y acoso laboral en Ecuador**, previo a la obtención del título de **ABOGADO** 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, a los 21 días del mes de febrero del año 2021**

Nombre: **Flores López Jorge Enrique**  
C.C: **0600944953**



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



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

## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Regulación de la desconexión digital y acoso laboral en Ecuador.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Flores López Jorge Enrique		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Gómez Villavicencio, Roxana Irene Mgtr.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Abogado		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	10 de febrero de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	22
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Constitucional, Derecho Laboral, violencia laboral		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Desconexión digital, acoso laboral, violencia laboral, teletrabajo, pandemia COVID-19, normativa ecuatoriana, derechos laborales, tecnología de la información		

#### RESUMEN/ABSTRACT

El desarrollo del presente trabajo se centra en las diversas problemáticas de que han aparecido con las nuevas tendencias en las modalidades laborales, se enfocan en la desconexión digital y el acoso laboral en el Ecuador. Es necesario, tener presente que la normativa ecuatoriana ha evolucionado, es por tanto, que han surgido nuevas reformas en el Código de Trabajo, así como la aparición de la Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo del año 2024. Cabe mencionar que la normativa existente, ha tratado de evolucionar y acoplarse a la nueva realidad y avances de la tecnología, es por esto, que se ha reconocido a la “no desconexión digital en todas las modalidades de trabajo” como una forma de violencia laboral, causando graves perjuicios a los trabajadores, durante el desarrollo de esta investigación se evidencian varios vacíos legales existente en la normativa ecuatoriana que es necesaria ajustarla a la realidad del ámbito laboral para que exista una aplicación efectiva de la norma. Con la generalización del trabajo remoto o teletrabajo cuando el mundo atravesó la pandemia de SARS-CoV-2, causó grandes problemas como la hiperconectividad, acción que repercutió en acciones negativas para la salud de los trabajadores, perjudicando a la estabilidad física y mental de los colaboradores. El impacto rápido que tuvo las nuevas modalidades de trabajo en el país, ha hecho que, surja la necesidad de poner límites y normar la actividad irregular que rodea las modalidades de trabajo y que impulsan la no desconexión digital.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593992827179	<b>E-mail:</b> jorge.flores08.cu@ucsg.edu.ec
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Paredes Caverro, Ángela María	
	<b>Teléfono:</b> 0997604781	
	<b>E-mail:</b> angela.paredes@cu.ucsg.edu.ec	

#### SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	