



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Teletrabajo: Desafíos legales en jornada laboral, desconexión digital y  
protección de derechos fundamentales en Ecuador**

**AUTORAS:**

Lozano Rojas, Helen Gabriela

Muñoz Tomalá, Estefany Michelle

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de ABOGADA**

**TUTOR:**

**Dr. Sánchez Peralta, Eduardo José**

**Guayaquil, Ecuador**

**15 de febrero del 2026**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

### CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación: **Teletrabajo: desafíos legales en jornada laboral, desconexión digital y protección de derechos fundamentales en Ecuador**, fue realizado en su totalidad por **Helen Gabriela Lozano Rojas y Estefany Michelle Muñoz Tomalá**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada**.



f. \_\_\_\_\_  
**Dr. Eduardo José Sánchez Peralta.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD.**

**Guayaquil, a los quince días del mes de febrero del año 2026**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**


Yo, **Lozano Rojas, Helen Gabriela y Muñoz Tomalá Estefany Michelle**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **Teletrabajo: desafíos legales en jornada laboral, desconexión digital y protección de derechos fundamentales 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 nuestra total autoría.

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

**Guayaquil, a los quince días del mes de febrero del año 2026 AUTORAS**

f.   
Firmado electrónicamente por:  
**Helen Gabriela Lozano Rojas**  
Validado electrónicamente con FirmaEC

---

**Lozano Rojas Helen Gabriela**

  
Firmado digitalmente por:  
**Estefany Michelle Muñoz Tomalá**  
Razón: TRABAJO ACADEMICO  
Ubicación: SALINAS SR

---

**Muñoz Tomalá, Estefany Michelle**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS CARRERA DE  
DERECHO

## AUTORIZACIÓN

**Yo Lozano Rojas, Helen Gabriela y Muñoz Tomalá Estefany Michelle** Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **“Teletrabajo: desafíos legales en jornada laboral, desconexión digital y protección de derechos fundamentales en Ecuador”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los quince días del mes de febrero del año 2026**

## AUTORAS



Firmado electrónicamente por:  
**HELENGABRIELA LOZANO ROJAS**

Validación electrónicamente con FirmaEC

f.

---

**Lozano Rojas, Helen Gabriela**



Firmado digitalmente por:  
**ESTEFANY MICHELLE MUÑOZ TOMALA**  
Razón: TRABAJO ACADEMICO  
Ubicación: SALINAS SR  
Fecha: febrero 7, 2026 11:51 a.m.

i.

---

**Muñoz Tomalá, Estefany Michelle**

# Antiplagio:



INFORME DE ANÁLISIS  
magister

## TESIS TELETRABAJO FIRMADO (2) (1) (1)

2%  
Textos  
sospechosos



1% Similitudes  
0% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes  
mencionadas  
< 1% Idiomas no reconocidos  
0% Textos potencialmente  
generados por IA

Nombre del documento: TESIS TELETRABAJO FIRMADO (2) (1) (1).docx  
ID del documento: 82d1041fd2ecf131d29f482e3d7ef9c8ffb6d51  
Tamaño del documento original: 109,6 kB

Depositante: Eduardo Jose Sánchez Peralta  
Fecha de depósito: 19/2/2026  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 19/2/2026

Número de palabras: 7438  
Número de caracteres: 49.024

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes de similitudes

#### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #a1ebb5 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (42 palabras)
2	derechoendigital.com   Derecho A Desconexión Digital: Qué Es Y Cómo Se Regula <a href="https://derechoendigital.com/derecho-laboral-y-de-la-seguridad-social/derecho-a-desconexio...">https://derechoendigital.com/derecho-laboral-y-de-la-seguridad-social/derecho-a-desconexio...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)

#### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #acc8a0 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
2	hdl.handle.net   Análisis de los beneficios para la organización con la implement... <a href="https://hdl.handle.net/10893/32810">https://hdl.handle.net/10893/32810</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
3	hdl.handle.net   El derecho a la desconexión digital: un estudio de derecho comp... <a href="http://hdl.handle.net/2183/39947">http://hdl.handle.net/2183/39947</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
4	EDITH BEJARANNO ITITULACION NCIDENCIA DE REFORMA 2025 okok... #0987ad Viene de de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
5	Documento de otro usuario #f5a9d9 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

## AUTORAS



Firmado electrónicamente por:  
GABRIELA LOZANO ROJAS

Validar únicamente con Firm@C

f.

Lozano Rojas, Helen Gabriela



Firmado digitalmente por:

FANY MICHELLE MUÑOZ TOMALA

Razón: TRABAJO ACADEMICO

Ubicación: SALINAS SR

Fecha: febrero 7, 2026 11:52 a. m.

f.

Muñoz Tomalá, Estefany Michelle



TUTOR

Firmado electrónicamente por:

EDUARDO JOSE

SANCHEZ PERALTA

Validar únicamente con Firm@C

f.

Dr. Eduardo José Sánchez Peralta.

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradecemos sinceramente a todas las personas que han estado con nosotras hasta el final, desde que comencé mis estudios de carrera. Estoy agradecido con todos aquellos que, de una forma u otra, me apoyaron y ayudaron, específicamente a Dios, quien nunca me abandona y que ha estado constantemente conmigo a través de todas las encrucijadas de la vida.*

*Mi familia es mi gran apoyo y motivación para sacar adelante a mis estudiantes en las diversas formas que pueden, o extender una mano siempre que sea necesario.*

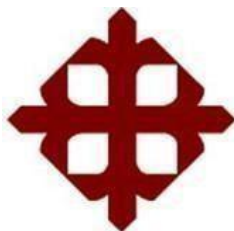
*Mi más sincero agradecimiento también a mi tutor de tesis, el profesor Eduardo José Sánchez Peralta. ¡Gracias, profesor, por la paciencia para corregirme y guiarme en cada paso de este proceso!*

***Helen y Estefany***

## DEDICATORIA

*Dedicamos este trabajo a Dios, por darme la fortaleza y la sabiduría para llegar hasta aquí y con todo mi amor y gratitud a mis padres, quienes me enseñaron que la perseverancia y el esfuerzo son la base para alcanzar los sueños. A mis hermanos, por su apoyo incondicional y por ser mi motivación en los momentos difíciles.*

Helen y Estefany



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE  
GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, 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. \_\_\_\_\_  
**OPONENTE**  
**Ab. Diego Andrés Zavala Vela, Mgs**

## RESUMEN

El derecho a la desconexión digital ha emergido como una garantía laboral fundamental frente a los riesgos de la hiperconectividad en entornos de teletrabajo. En Ecuador, su reconocimiento normativo inició con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), que estableció un mínimo de doce horas continuas de descanso, aunque sin desarrollo reglamentario ni incorporación al Código del Trabajo. A nivel constitucional, este derecho se vincula con la protección de la salud, la intimidad y el descanso (arts. 33, 66 y 326), pero su tutela efectiva requiere reformas estructurales.

El derecho comparado ofrece modelos avanzados: Francia lo regula mediante negociación colectiva (Ley N.º 2016-1088.), España lo incorpora en la (Ley Orgánica 3/2018) y en la (Ley 10/2021) , y Uruguay lo reconoce contractualmente en la (Poder Legislativo, 2021). Estos marcos normativos articulan principios constitucionales, políticas internas y mecanismos de fiscalización.

En Ecuador, la ausencia de protocolos institucionales, canales de denuncia y jurisprudencia especializada limita la exigibilidad del derecho. Por ello, se propone su positivización en el Código del Trabajo, la adopción de cláusulas contractuales obligatorias y la implementación de políticas públicas que garanticen su aplicación práctica y preventiva.

***Palabras clave:*** Desconexión digital, teletrabajo, salud laboral, intimidad, jornada laboral, derecho comparado.

## ABSTRACT

The right to digital disconnection has emerged as a fundamental labor guarantee against the risks of hyperconnectivity in teleworking environments. In Ecuador, its regulatory recognition began with the Organic Law on Humanitarian Support (2020), which established a minimum of twelve continuous hours of rest, although without regulatory development or incorporation into the Labor Code. At the constitutional level, this right is linked to the protection of health, privacy, and rest (Articles 33, 66, and 326), but its effective protection requires structural reforms.

The law offers comparatively advanced models: France regulates it through collective bargaining (Law No. 2016-1088), Spain incorporates it in Organic Law 3/2018 and Law 10/2021, and Uruguay recognizes it contractually in Law No. 19,978. These regulatory frameworks articulate constitutional principles, internal policies, and oversight mechanisms.

In Ecuador, the lack of institutional protocols, reporting channels, and specialized jurisprudence limits the enforceability of this right. Therefore, it is proposed to affirm its legality in the Labor Code, adopt mandatory contractual clauses, and implement public policies that guarantee its practical and preventive application.

**Keywords:** *Digital disconnection, teleworking, occupational health, privacy, working hours, comparative law.*

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	<b>9</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>10</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I:</b> .....	<b>14</b>
<b>DIAGNÓSTICO NORMATIVO Y ANÁLISIS DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL</b> .....	<b>14</b>
1.1. Introducción al teletrabajo y la desconexión digital .....	14
1.2. Evolución del teletrabajo en Ecuador: contexto pre y post pandemia .....	16
1.3. Marco normativo ecuatoriano.....	18
1.4. Derecho comparado en contexto de teletrabajo y derecho a la desconexión .....	20
1.4.1. Francia .....	21
1.4.2. España.....	22
1.4.3. Colombia.....	23
1.4.4. Uruguay .....	24
<b>CAPÍTULO II:</b> .....	<b>25</b>
<b>TUTELA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN: RIESGOS Y DESAFÍOS</b> .....	<b>25</b>
2.1. Fundamentos constitucionales del derecho a la desconexión .....	25
<b>2.1.1. Análisis de sentencias</b> .....	<b>27</b>
2.2. Mecanismos de tutela jurídica .....	29
2.3. Propuesta de lineamientos jurídicos para una tutela efectiva del derecho a la desconexión .....	31
2.3.1. Reconocimiento legal expreso .....	32
2.3.2. Obligación contractual .....	33
2.3.3. Protocolos institucionales.....	33
2.3.4. Mecanismos de exigibilidad.....	33
2.3.5. Formación y sensibilización .....	33
2.3.6. Protección de datos personales .....	33
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>35</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>36</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>38</b>

## INTRODUCCIÓN

El teletrabajo ha sido apreciado por sus beneficios en lo que se refiere a la flexibilidad del trabajo, pero también presenta grandes dificultades en relación con la conectividad prolongada, la cual puede hacer perder fronteras del tiempo de trabajo y la vida, expone a riesgos la salud, el descanso y la dignidad del trabajador; a pesar de que era considerado una forma de trabajo marginal durante muchos años, las circunstancias sociales, tecnológicas y económicas a las que ha llevado la crisis a causa de la pandemia de la COVID-19 han hecho que el teletrabajo cobre relevancia en Ecuador.

El marco normativo ecuatoriano no ha tenido un desarrollo paralelo, ya que su Código de Trabajo tiene un límite general en relación con la jornada laboral, pero no se prevén en este caso los aspectos del teletrabajo ni el derecho de desconexión, si bien es cierto que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario sí reconoce este derecho, pero en una forma limitada y con una deficiencia de los mecanismos habilitados a tal efecto, generando en este contexto vacíos de los mismos, ambigüedades y contradicciones que dificultan el ejercicio efectivo de los derechos laborales en los escenarios digitales.

La carencia de criterios diferenciados para los distintos tipos de teletrabajo; del ocasional al permanente u al público; vulnera con la legalidad y el derecho a la igualdad ante la ley. La falta de políticas institucionales expuestas y de mecanismos de fiscalización nítidos. La falta de condiciones de trabajo justas, tal y como establece el artículo 33 C. En este sentido, el derecho al descanso, el derecho a la salud integral y el derecho a la vida privada se ven todos afectados.

La presente investigación tiene como objetivo general analizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, identificando las brechas regulatorias existentes con el fin de proponer lineamientos para su implementación efectiva. De manera específica, se busca: (1) evaluar las estrategias y políticas adoptadas por instituciones públicas y privadas para aplicar este derecho, observando buenas prácticas y vacíos persistentes; y (2) proponer lineamientos jurídicos que permitan garantizar su tutela efectiva en el marco normativo ecuatoriano.

# **CAPÍTULO I: DIAGNÓSTICO NORMATIVO Y ANÁLISIS DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

## **1.1. Introducción al teletrabajo y la desconexión digital**

La transformación digital ha redefinido las formas de organización del trabajo, generando nuevas modalidades que desafían los marcos normativos tradicionales. Entre ellas, el teletrabajo se ha consolidado como una alternativa laboral que permite el cumplimiento de funciones fuera del espacio físico institucional, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación. Dicha modalidad, aunque marginal en un principio, adquirió una visibilidad mundial durante la pandemia de la COVID-19, evidenciando tanto aspectos positivos en la operativa laboral como sus riesgos en el orden jurídico y social (Castillo Ipaz, 2022). El teletrabajo también fue considerado como un instrumento en pos de una mejor flexibilidad, eficiencia y conciliación personal y familiar. No obstante, su utilización sin regulación específica ha dejado un marco de tensiones en la jornada laboral, el control patronal, la protección de derechos fundamentales, entre otros. Uno de los emergentes conflictos que debe enfrentarse es el de la hiperconectividad, que conlleva la posibilidad de la disponibilidad permanente del trabajador, en detrimento de su salud física y/o mental, de su intimidad y del propio derecho al descanso Ferreyra y Ocampo (2020).

En este sentido, comienza a bregar el derecho a la desconexión digital, que se configura como una garantía emergente para limitar el cruce del trabajo en la vida privada del trabajador, la que implica la facultad del trabajador a no atender comunicaciones laborales fuera de su jornada laboral sin que esto le genere consecuencias o afectación en las funciones del mismo. Su reconocimiento responde a la necesidad de equilibrar la productividad con la dignidad humana, la salud y el tiempo libre (Sánchez Vera, 2022).

Desde una perspectiva constitucional, el derecho a la desconexión se vincula con varios principios y garantías reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador (2008). El artículo 33 establece que el trabajo es un derecho y deber social, y debe desarrollarse en condiciones dignas.

El artículo 66 garantiza el derecho al descanso y a la salud integral, además, el artículo 326 impide la renuncia a derechos de los trabajadores/as y obliga a garantizar condiciones de equidad para todos/as. La falta de regulación más específica de desconexión digital atenta contra estos principios, produciendo inseguridad jurídica e invadiendo también derechos fundamentales.

Por su parte, el Código del Trabajo (2005) regula la jornada laboral, las horas extraordinarias y complementarias (arts. 47–55), pero no llega el teletrabajo ni a regular el derecho a la desconexión. Esta falta de ajuste normativo ha sido parcialmente asumido por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), que viene a regular el derecho a la desconexión digital, estableciendo como un mínimo de doce horas continuas de descanso en un periodo de veinticuatro horas. Sin embargo, en esta legislación no se contempla ningún mecanismo de funcionamiento, un control institucional y la falta de sanciones conlleva que este derecho no tenga eficacia Carrillo Soria et al. (2025).

En Ecuador, el Acuerdo Ministerial MDT-2023-237 (2023) establece directrices a seguir en teletrabajo reconociendo la igualdad de derechos en el trabajo presencial y remoto. No obstante, no se elabora un protocolo específico para garantizar el derecho a la desconexión ni se plantea la regulación del riesgo de control digital. Al respecto, como aconsejan Mariño et al. (2022), "la falta de regulación del control tecnológico en el teletrabajo puede llevar a prácticas invasivas que afectan la privacidad y la salud mental del trabajador".

La desconexión digital no ha de ser entendida como una condición técnica sino como un derecho de contenido constitucional que previene la integridad física y emocional de la trabajadora o trabajador. La desconexión digital requiere posponerse una serie de reformas normativas, protocolos institucionales y cultura laboral ética. En este sentido, el teletrabajo debe ser legislado con criterios de proporcionalidad y razonabilidad y de consideración de los derechos constitucionales, de forma que tal flexibilidad no derive en precariedad. Es fundamental reconocer las bases conceptuales y jurídicas para el análisis del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, reconociendo su relevancia en el contexto ecuatoriano y la necesidad de fortalecer su tutela mediante reformas normativas,

políticas institucionales y mecanismos de fiscalización adecuados.

## **1.2. Evolución del teletrabajo en Ecuador: contexto pre y post pandemia.**

La evolución del teletrabajo en Ecuador ha estado marcada por un rápido desplazamiento de una práctica marginal a una modalidad laboral reconocida y ampliamente extendida con motivo de la emergencia sanitaria producida por la pandemia de la COVID-19. Lo anterior no trajo consigo una mera transformación de los modos de ejecutar las tareas laborales, sino que también hizo evidentes grandes debilidades del marco normativo ecuatoriano; marco que no contemplaba las condiciones, derechos o límites del trabajo remoto.

El teletrabajo era una práctica acogida sólo en algunos sectores tecnológicos y administrativos y carecía de reconocimiento expreso en la legislación laboral ecuatoriana antes de la llegada de la pandemia. El Código del Trabajo, en su versión vigente hasta el año 2020, no contaba con regulación alguna sobre esta modalidad de trabajo, lo que provocaba una gran inseguridad jurídica para empleadores y trabajadores en general. Tal como indican Páez et al., (2020), la falta de regulación del teletrabajo impedía establecer con claridad las obligaciones correspondientes, las condiciones de la jornada laboral y los mecanismos de control respectivos, por lo que los actores laborales vivían un escenario normativo incierto.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) no establece referencia expresa al teletrabajo, pero sí contempla principios que son directamente aplicables a este tipo de trabajo. En efecto, el artículo 33 reconoce el trabajo como un derecho y deber social, y el artículo 326 ampara el derecho a unas condiciones laborales justas, a no renunciar derechos y al principio de la igualdad entre trabajadores. Estos principios dejan claro que el teletrabajo puede llevar a situaciones de precarización, ya que la flexibilidad que el teletrabajo otorga puede tornarse en precarización en la medida en que no haya límites y garantías.

La COVID-19, declarada el mes de marzo de 2020, llevó a las organizaciones tanto

privadas como públicas a instaurar el teletrabajo como medida urgente para poder sostener la continuidad de las actividades laborales sin comprometer la salud de los trabajadores. En este sentido el Estado ecuatoriano promulgó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) que reconoció por primera vez el derecho a la desconexión digital, el cual prevé una nada despreciable distancia de doce horas continuas de descanso en un lapso de veinticuatro horas. La disposición significó un primer hito en la evolución normativa del teletrabajo si bien su alcance fue limitado y su aplicación práctica, desigual.

Más adelante, el Ministerio del Trabajo expidió el (Acuerdo ministerial MDT-2020-181, 2020) y recientemente el (Acuerdo ministerial MDT- 2023-237, 2023) que determinan directrices para la aplicación del teletrabajo en el sector público y en el privado. Estos acuerdos reconocen la igualdad de derechos entre trabajadores presenciales y remotos, establecen la obligación de la entrega de insumos tecnológicos por parte del empleador y estimulan la creación de políticas internas que regulen la jornada laboral de las personas trabajadoras. Sin embargo, como advierte (Castillo Ipaz, 2022), la normativa secundaria de teletrabajo en Ecuador no prevé mecanismos de fiscalización y sanción, limitando la eficacia de su aplicación y haciendo de cada institución la responsable de garantizar derechos fundamentales.

El teletrabajo, en la situación post-pandemia, ha dejado de ser una modalidad excepcional para ser una modalidad laboral ya establecida, en muchos ámbitos del mundo laboral. Las instituciones educativas, las administraciones públicas, las empresas privadas y las entidades sociales han incluido el trabajo a distancia dentro de su forma de funcionamiento. Pero esta proliferación no ha ido acompañada de una amplia reforma del Código del Trabajo (2019), que todavía no llega a reconocer el teletrabajo como figura jurídica y tampoco desarrolla márgenes diferentes para su aplicación.

Por otra parte, la falta de regulación del control digital, la protección de datos de carácter personal y la limitación de la vigilancia empresarial podría poner en cuestión la intimidad de la persona trabajadora y la salud mental de esta. Tal y como expresa (Sánchez Vera, 2022), el teletrabajo requiere de una nueva arquitectura jurídica que reconozca sus

especificidades y que asegure la protección de los derechos fundamentales de manera efectiva.

La transformación del teletrabajo en Ecuador ha sido veloz, sin embargo, cuenta con una norma incompleta. Con la pandemia se aceleró su aplicación, pero también evidenció la urgencia de una transformación estructural que introduzca este tipo de trabajo dentro del Código del Trabajo (2020), que dé cuenta del derecho a la desconexión digital y que introduzca mecanismos de fiscalización institucional. La creación de una norma jurídica lógica, ética y constitucionalmente coherente es necesaria para garantizar unas condiciones laborales adecuadas en escenarios digitales y dar respuesta a las interrogantes que nos plantea el mundo del trabajo contemporáneo.

### **1.3. Marco normativo ecuatoriano**

Desde el ámbito de la Constitución se reconoce el trabajo como un derecho fundamental y como el reconocimiento de la dignidad humana (Constitución de la República del Ecuador., 2008). Se establece lo relativo a la protección del descanso, salud integral e intimidad personal en el art. 66, y el art. 326 define garantías claramente explicitadas para la jornada laboral, a la igualdad de trato entre trabajadores, y a la irrenunciabilidad de derechos, por lo que estos preceptos no hacen distinciones en relación con las modalidades presenciales o remotas y permiten entonces su contestación del teletrabajo, pero sin una decisión consolidada en la interpretación jurisprudencial.

Desde el punto de vista legislativo, el Código del Trabajo es la norma fundamental en materia laboral; sin embargo, la estructura del Código responde a un modelo convencional de la relación laboral, que se ha centrado en controlar la jornada asistiendo al trabajo, prestando directivas y fijando un espacio de trabajo, siendo de la consideración de sus artículos del 47 al 55 los que regulan la jornada ordinaria, extraordinaria y la complementaria; pero no desarrollan caminos para regular el trabajo remoto como el registro digital de horarios, la regulación de resultados o el derecho a la desconexión (Código del Trabajo, 2005).

La implementación de derecho a la desconexión digital fue otorgado mediante

forma excepcional a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) en el contexto de la emergencia sanitaria y el artículo 18 indica que los trabajadores tienen derecho a un mínimo de doce horas continuas de descanso en un período de veinticuatro horas, durante el cual no se encuentran obligados a dar respuesta a requerimientos laborales, fue un derecho importante pero con carácter excepcional, por lo cual no ha ido incluido en el Código del Trabajo ni tampoco ha sido desarrollado por reglamento que dependa de la ley, lo cual sí limita su eficacia normativa como no sabemos si sigue vigente o no con posterioridad a la pandemia (Sánchez Vera, 2022).

En el ámbito de la regulación, el Acuerdo Ministerial (Acuerdo Ministerial MDT-2023-237, 2023) establece directrices para la regulación del teletrabajo en la administración pública y el ámbito privado, además de establecer la igualdad de derechos de los trabajadores presenciales y a distancia, la exigencia de que el empleador provea de insumos tecnológicos y el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, no establece precisamente los mecanismos de control, la delimitación del contacto fuera de la jornada laboral y los efectos jurídicos que traería consigo el incumplimiento. Tal y como lo pone de manifiesto (Castillo Ipaz, 2022), la regulación administrativa del teletrabajo en Ecuador es escasa en tipificación jurídica, de modo que no puede garantizar adecuadamente su eficacia.

Desde la doctrina se manifiesta que el derecho a la desconexión digital debe ser entendido como un derecho estructurado con autonomía, de forma vinculada al principio de proporcionalidad y la de derecho al tiempo libre. Ferreyra y Ocampo (2020) también expresan que la desconexión no es una mera cuestión técnica, sino que también es una manifestación del derecho a la salud, a la vida privada y al descanso, el cual ha de estar debidamente protegido en un marco normativo claro y debidamente exigible. En este sentido, la falta de interrelación entre la Constitución, el Código del Trabajo y la normativa de rango secundario no permite articular un sistema unitario y coherente de tutela del derecho a la desconexión digital.

Otro hecho fundamental que caracteriza el marco normativo ecuatoriano es la falta

de diferenciación de tipos de teletrabajo, al no establecer una diferenciación entre la posibilidad de trabajos por modalidades ocasionales, permanentes, híbridas, y contra el sector público, lo que supone una inseguridad jurídica y también la inseguridad de aplicar principios como el de la igualdad ante la ley (Constitución, art. 11); en otra parte, no existe una norma que norme los usos éticos de las herramientas de monitoreo digital, la protección de datos de carácter personal y los límites al control patronal en los trabajos virtuales, Carrillo Soria et al. (2025).

La falta de jurisprudencia constitucional sobre el teletrabajo y la desconexión digital van a tener la repercusión de limitar, aún más, una interpretación garantista del marco normativo ecuatoriano. Pese a la existencia de pronunciamientos y sentencias, de manera general, de la Corte Constitucional en materia de derechos laborales, ésta tampoco ha sabido diseñar jurisprudencialmente una línea que atienda las problemáticas concretas del teletrabajo, aunque se convertirá, no obstante, en un hecho culminante pues la Corte Constitucional del Ecuador (2008) podrá continuar elaborando estándares interpretativos más interesantes para ayudar a la mejor aplicación de los principios fundamentales ante contextos laborales en entornos de la virtualidad.

Como conclusión, el alcance normativo ecuatoriano del teletrabajo y el derecho a desconectarse tiene un carácter fragmentario mediante normas de jerarquías diferentes que no se articulan de manera sistemática y donde no: la falta de una reforma integral del Código de Trabajo (2019); la debilidad de la normativa de rango secundario; y la ausencia de jurisprudencia especializada son factores que dificultan la protección efectiva del ejercicio de los derechos laborales en el entorno digital. Debería ser un objetivo que se avance en la conformación del ordenamiento jurídico donde el teletrabajo sea tratada como una institución autónoma, el derecho a la desconexión como un derecho que tiene que ser tratado formalmente y establece las pautas de control y tutorías de manera adecuada.

#### **1.4. Derecho comparado en contexto de teletrabajo y derecho a la desconexión**

A nivel internacional el derecho a la desconexión ha sido objeto de regulación en

países como Francia y España. En el caso de Francia, la Ley El Khomri (2016) obliga a las empresas a negociar con los sindicatos políticas de desconexión y en plazo español se incorporó al Estatuto de los Trabajadores en 2018 (Real Decreto-ley 28/2018, 2018) reconociendo expresamente el derecho del trabajador/a a desconectarse de los dispositivos digitales, más allá de su jornada. Estas experiencias evidencian que para proveer una tutela efectiva de este derecho, no sólo se requiere una norma clara, sino también voluntad institucional y cultura organizativa (Popiuc, 2022).

Por otro lado, entre los países de la región hay que señalar a Colombia, Uruguay y Chile los cuales han avanzado en la regulación del teletrabajo mediante leyes específicas que determinan derechos, obligaciones, condiciones técnicas y límites de jornada. En el caso de Colombia la Ley 1221 (2008) y el Decreto 884 (2012) han establecido el marco normativo de teletrabajo incluyendo, entre otros, aspectos como: salud ocupacional, desconexión digital o monitoreo ético. Estas experiencias muestran que la evolución normativa debe ir acompañada de una visión integral, que articule principios constitucionales, estándares internacionales y realidades tecnológicas (Ferreira & Ocampo, 2020).

#### ***1.4.1. Francia***

Francia es el primer país que ha establecido en su normativa sobre el derecho a la desconexión digital, instaurando de manera formal tal garantía en su derecho del trabajo ya en el año 2016. La norma clave es la Ley n.º 2016-1088, (2016) que modificó el Código del Trabajo francés a través del artículo 55, al incluir el derecho a la desconexión digital en el artículo L. 2242- 17 (anteriormente L. 2242-8).

Tal norma establece que las empresas de más de 50 trabajadores deban negociar anualmente con los representantes del personal las condiciones de ejercicio del derecho a la desconexión digital. De no existir un pacto, será responsabilidad del empresario establecer, en todo caso, una política interna en la que se determine, los horarios de desconexión y las acciones que considere necesarias: campañas de sensibilización, como formación en el uso responsable de las herramientas digitales.

A partir de la doctrina, el derecho a la desconexión no solo persigue impedir la intrusión en el ámbito digital a través de las jornadas de trabajo, sino que persigue el propio

fomento de una cultura organizativa que respete el tiempo que la persona dedica a su vida personal. Así como apunta Cialti (2017), “el derecho a la desconexión en Francia se pone en relación con una herramienta de equilibrio entre vida profesional y vida personal, en el caso a partir de la negociación colectiva como un mecanismo de efectividad”. También (Campos, 2020) nos dice que la Ley francesa no define el derecho a la desconexión de manera cerrada sino que deja a la contraparte su contenido, lo que permite una flexibilidad pero requiere la voluntad institucional para poder llevar a cabo tal aplicación. Este modelo Francés, se caracteriza por, su enfoque preventivo y negociado, por intentar incluir el derecho en el Código del Trabajo, por la exigencia de la formación y sensibilización, por relacionarlo con principios de salud, de descanso y dignidad.

Frente a la ausencia de una regulación integral en Ecuador, la experiencia francesa ofrece elementos valiosos para el diseño de políticas públicas y reformas normativas que garanticen el derecho a la desconexión en el teletrabajo.

#### ***1.4.2. España***

En el territorio español se ha erigido un marco normativo firme para regular el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital, asumiendo estos conceptos como englobados dentro de ley orgánicas y laborales ancladas por el apropiado equilibrio presentado entre la conciliación de la vida personal y profesional, así como también por la institucionalización de la protección de la salud y la intimidad del trabajador.

El derecho a la desconexión digital sería formalmente reconocido a través del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (2018)). Mediante esta normativa se establece que los trabajadores tienen derecho a la desconexión fuera del horario laboral, así como que las empresas se ven obligadas a fijar las políticas internas que regulan el uso de los dispositivos digitales, en particular en el teletrabajo.

A su vez, la Ley 10/2021 (2021), de trabajo a distancia, establece que el teletrabajo es una forma del trabajo regulado, y en ella se determinan las condiciones técnicas, contractuales y organizativas. En su art. 18.1, la propia Ley 10/2021 establece que se debe garantizar y respetar la desconexión digital, lo que significa restringir el uso de medios

tecnológicos durante el periodo de descanso y asegurar la duración máxima de la jornada laboral.

Desde la doctrina, (Campos, 2021) el derecho a la desconexión digital en España no solo sirve para garantizar el descanso, sino que también representa la garantía de un derecho transversal que relaciona derechos fundamentales como la salud, la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora; y favorece la existencia de políticas internas claras y mecanismos de control ético en una organización mediada por las tecnologías.

Por su parte, Payá Castiblanque (2025) indica que la eficacia del derecho a la desconexión se encuentra vinculada a la incorporación de la negociación colectiva, a la formación del personal al servicio de las empresas como a la sensibilización institucional respecto a los peligrosos efectos que tiene la hiperconectividad. En el caso español, dicha articulación se encuentra garantizada a través de convenios sectoriales y de protocolos empresariales donde se delimitan los horarios de trabajo, los canales de comunicación y los límites al contacto fuera de la jornada laboral.

Comparando ambos tipos de regulación, observamos como el sistema de regulación español, siendo este más elaborado, ofrece unas bases normativas más sólidas, incluso reconocible formally, una reglamentación desarrollada y una puesta en común a través del sistema de políticas internas y de negociación colectiva, frente a la configuración ecuatoriana que todavía es muy preliminar y fragmentada. A pesar de ello, este enfoque normativo más estructurado nos proporcionaría unas pautas para materializar el derecho a la desconexión en el teletrabajo en Ecuador.

#### ***1.4.3. Colombia***

Colombia ha dado pasos en la regulación del teletrabajo a través de una serie de elementos normativos que combinan diferentes leyes, decretos y principios constitucionales. En Colombia se ha reconocido el teletrabajo como forma formal desde la Ley 1221 (2008), que lo define como una forma de organización del trabajo sustentado en el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), con carácter voluntario y subordinado. Esta ley fue reglamentada por el Decreto 884 (2012), incorporado al Decreto 1072 de 2015, que establece condiciones específicas para la relación entre empleadores y teletrabajadores en sectores público y privado.

Finalmente, finalmente, la Ley 2121 (2008) ha recogido el trabajo en casa como

una nueva figura distinta del teletrabajo, con lo que una vez más hace crecer la variedad de modalidades digitales, y aunque dicha ley no regula el concepto del derecho a la desconexión también va consagrando la necesidad de poder garantizar unas condiciones dignas, unos toques de la jornada, el resultado del tiempo de descanso; dicho contenido se ha visto complementado con el Decreto 1227 (2022), cuyo objetivo ha sido actualizar los marcos de las normas administrativas del teletrabajo mediante artículos que regulan la salud en el trabajo, el monitoreo ético y la protección de los datos personales.

Desde el ámbito doctrinal se ha dicho que el derecho a la desconexión en Colombia no ha sido considerado una garantía autónoma, sino que sí que se desprende de principios constitucionales como el del derecho a un trabajo digno (art. 25 de la Constitución) y el de la protección de la salud (art. 49). Reyes y Delgado (2022) dicen que “el derecho a la desconexión digital ha de ser una práctica del principio de protección y salud frente a los riesgos psicosociales del teletrabajo, fijamente en aquellos momentos en los que existe carga laboral elevada y disponibilidad permanente”.

En cuanto a Ferreyra y Ocampo (2020), sostienen que aunque la ley colombiana ha ido en la línea de avanzar en la formalización del teletrabajo, todavía está en deuda con una norma que le dé reconocimiento al derecho a la desconexión como derecho laboral, habida cuenta que esto trae consigo vacíos operativos y riesgos para la salud mental de la persona trabajadora.

Si se comparase con la situación de Ecuador, el país colombiano tiene una mayor madurez normativa en temas de las modalidades de trabajo digital, pero tiene el mismo reto de incorporar el derecho a la desconexión como figura jurídica autónoma. La experiencia colombiana ofrece pistas importantes para la formulación de políticas públicas que articulen la tecnología, la salud ocupacional y los derechos fundamentales.

#### ***1.4.4. Uruguay***

Uruguay reguló el teletrabajo y el derecho a la desconexión a través de la Ley N.º 19.978 (2021) y su Decreto reglamentario N.º 86/022 (2022). Esta normativa en concreto prevé que se otorgue esta condición del derecho al descanso y que las circunstancias de

desconexión queden establecidas por escrito entre la empresa y el empleado/a. Si bien no habla de un tiempo de teletrabajo específico, sí impone que haya definido los límites, los canales de comunicación y las herramientas de control ético de los trabajos en teletrabajo.

Rimolo y Carli (2023) sostienen que el modelo uruguayo de teletrabajo es un modelo de teletrabajo que combina flexibilidad contractual con principios rectores como puede ser el de la voluntariedad, la reversibilidad y la igualdad de condiciones, lo que permite una adaptación progresiva, pero manteniendo las garantías fundamentales.

## **CAPÍTULO II:**

### **TUTELA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN: RIESGOS Y DESAFÍOS**

#### **2.1. Fundamentos constitucionales del derecho a la desconexión**

El derecho a la desconexión digital, aunque de reciente formulación, encuentra sustento en principios y garantías constitucionales que protegen la dignidad humana, el descanso, la salud integral y la autodeterminación informativa. En el contexto ecuatoriano,

este derecho no ha sido reconocido de forma expresa en la Constitución, pero puede derivarse de una interpretación sistemática de varios artículos que configuran el marco de protección laboral y personal frente a los riesgos de la hiperconectividad.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), artículo 66, numeral 20, establece el derecho a la intimidad personal y familiar, mientras que el 19, a la autodeterminación informativa como parte del ejercicio de los derechos digitales; los cuales son de especial importancia en los entornos laborales mediados por tecnología, donde el momento de trabajo y el de la esfera personal tienden a confundirse. También, el artículo 33 consagra el trabajo como un derecho y un deber social que debe ser práctico en condiciones dignas y justas, lo que incluye el respeto al tiempo de descanso y desvinculación.

Desde la doctrina constitucional, (Zagrebelsky, 2023) sostiene que el derecho debe adaptarse a las transformaciones sociales sin perder de vista la centralidad de la persona. En esa línea, De la Cueva (1988) advierte que el trabajo no puede convertirse en una forma de subordinación permanente, sino que debe respetar los límites que garantizan la libertad y el bienestar del trabajador.

Autores contemporáneos han profundizado en esta perspectiva. López y Zurita (2023) afirman que “la desconexión digital debe entenderse como una garantía constitucional implícita, vinculada derecho al descanso y a la salud mental, especialmente en contextos de teletrabajo donde la jornada se extiende más allá de lo razonable”. Por su parte, (Vaca Alcívar, 2022) señala que “la falta de regulación específica no impide que el derecho a la desconexión sea exigible, siempre que se fundamente en principios constitucionales como la dignidad, la proporcionalidad y la protección de datos personales”.

En el plano legal, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) introdujo por primera vez el derecho a la desconexión en Ecuador, estableciendo un mínimo de doce horas continuas de descanso en un período de veinticuatro horas. Aunque esta norma no reformó el Código del Trabajo, sí marcó un precedente relevante para la configuración de este derecho en el ordenamiento jurídico nacional.

### ***2.1.1. Análisis de sentencias***

#### ***Sentencia No. 1123-20-EP/23 – Corte Constitucional del Ecuador***

En esta resolución, se hizo eco de la situación de una funcionaria pública, que se encontraba en el trance de un estado que afectaba y deterioraba su salud mental, pues le estaban llegando comunicaciones laborales fuera de su jornada, en el transcurso de su licencia médica. La Corte entendió de modo paradigmático que un uso abusivo de los medios digitales puede vulnerar el derecho al descanso, a la salud, a la intimidad de la persona, y recomendó a los entes públicos que diesen cumplimiento a la desconexión con base en la legislación de conformidad a los artículos 66.20 (intimidad), 66.2 (salud) y 11.2 (eficacia de derechos) de la Constitución.

La Corte entendió que se habían vulnerado los derechos al descanso, la salud, la dignidad de una funcionaria pública a la que se le estaba obligando a dar respuesta al contenido de una comunicación laboral fuera de la jornada, aun cuando se encontrase en licencia médica.

Las medidas de reparación son:

Declaración expresa de reconocimiento de la violación de derechos constitucionales (art. 66.2, 66.20 y 11.2).

Cese inmediato de prácticas institucionales que supongan contacto fuera de jornada.

Exhortar al empleador público para la adopción de un protocolo de desconexión digital.

Recomendación de atención psicológica de la Institución a la víctima.

#### ***Sentencia No. 045-2022-L – Corte Nacional de Justicia***

En este proceso, un trabajador del sector privado alegó despido indirecto porque no había respondido a mensajes que le enviaba su empleador fuera de su jornada. La Corte

Nacional tuvo por probado que la presión digital constante puede dar lugar a acoso laboral y vulneración del derecho al descanso. Se citó la normativa elaborada por (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2020), sobre el teletrabajo, se sugirió la necesidad de incluir cláusulas de desconexión en los contratos.

La Corte Nacional admitió el reclamo por despido indirecto como consecuencia de trabajadores que se ven obligados a soportar presiones desde dispositivos digitales fuera de su jornada, es decir, sin límites en cuanto a la utilización de los dispositivos digitales que pueden llevar a un acoso laboral.

Las medidas de reparación son:

Declaración de despido como injustificado, orden de la indemnización por despido indirecto.

Recomendación de cláusulas de desconexión en los contratos de trabajo y aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 como marco de referencia.

### ***Resolución Defensorial No. 003-DPE-2023 – Defensoría del Pueblo***

El análisis: La Defensoría del Pueblo resolvió así tras recibir varias denuncias donde los docentes y las docentes estaban obligadas a responder mensajes institucionales, aun en horario no laboral, vulnerando así el derecho al descanso y a la salud mental de los y las docentes. Por ello, la Defensoría recomendó a los ministerios que establecieran límites claros del uso a las plataformas digitales y recomendó aplicar los principios de los artículos de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021), como son los de licitud, minimización y confidencialidad.

La Defensoría del Pueblo (2023) consideró que la obligación de dar respuesta a mensajes institucionales fuera del horario laboral vulnera el derecho al descanso y la salud mental de los y las docentes.

Medidas de reparación: recomendar la eliminación de prácticas de contacto por fuera de las tareas escolares;

Proponer notificar al Ministerio de Educación a fin de que se definan límites claros en lo que respecta a las plataformas digitales;

Proponer protocolos internos con perspectiva en salud mental y derechos laborales.

Aplicación de principios de la LOPDP (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales-2021): licitud (art. 7), mínima (art. 9), confidencialidad (art. 10).

### ***Sentencia No. 173/2021***

Análisis: El fallo de la autoridad judicial afirma el derecho de una trabajadora a no tener que responder correos electrónicos en tiempo fuera de su jornada, aplicando el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 y el RGPD, y el tribunal establece la desconexión digital como un aspecto del derecho a la intimidad y el derecho a descansar, indicando que su vulneración conllevaría la posibilidad de una infracción laboral muy grave. Aparte de eso, el tribunal afirmaba el derecho de una trabajadora a no tener que responder correos electrónicos en tiempo fuera de su jornada, aplicando el contenido del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 y el RGPD.

Medidas de reparación: declaración sobre vulneración del derecho a la intimidad y al descanso. Orden de indemnización del daño laboral. Aplicación del principio de la proporcionalidad sobre la utilización de medios digitales.

## **2.2. Mecanismos de tutela jurídica**

El derecho a la desconexión digital, por más emergente que sea, necesita de mecanismos de protección que garanticen que lo puedan exigir y que lo protejan de forma efectiva de prácticas laborales inexcusables. Es un derecho vinculado, junto a la desconexión, con el descanso, la salud mental y la intimidad de las personas trabajadoras, que debe estar protegido no sólo por medio de mecanismos constitucionales y legales específicos, sino también por medio de mecanismos administrativos dirigidos a prevenir las vulneraciones, las reparaciones de estas, así como las denuncias de vulneraciones que deriven de la hiperconectividad. El artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) contiene el principio de la eficacia directa de los derechos, lo que permite la exigibilidad de los mismos cuando no exista esa regulación, así como los artículos 66.2 (derecho a la salud), artículo 66.20 (intimidad) y artículo 66.19 (autodeterminación informativa) son el marco normativo en el que se puede fijar la exigibilidad del respeto por el tiempo de

descanso y la no invasión fuera de la jornada laboral.

En el ámbito legal, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) introdujo el derecho a la desconexión en su artículo 18, estableciendo un mínimo de doce horas continuas de descanso en un período de veinticuatro horas. Aunque esta norma no reformó el Código del Trabajo, sí habilita la vía judicial para exigir su cumplimiento, especialmente en casos de acoso digital o vulneración del derecho al descanso.

Los mecanismos de tutela jurídica incluyen:

Acción de protección, cuando se vulneran derechos constitucionales como la salud, la intimidad o el descanso.

Acción de hábeas data, en casos de uso indebido de datos personales o monitoreo digital sin consentimiento.

Denuncias administrativas ante el Ministerio del Trabajo, por incumplimiento de protocolos o jornadas extendidas.

Reclamaciones laborales por despido indirecto, acoso digital o afectaciones derivadas de la conectividad permanente.

López y Zurita (2023) sostienen que “la tutela del derecho a la desconexión requiere una interpretación expansiva de los derechos laborales, incorporando el uso de tecnologías como factor de riesgo psicosocial y jurídico”. En esa línea, (Andrade Ortiz, 2021) propone que el derecho a la desconexión sea positivizado como garantía autónoma en el Código del Trabajo, lo que permitiría establecer cláusulas obligatorias en los contratos y protocolos institucionales.

Y también el Acuerdo Ministerial MDT-2023-237 (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2023) indica pautas para el teletrabajo, estableciendo que las condiciones de igualdad de derechos de trabajadores presenciales y remotos. Pues aunque no elabore mecanismos de desconexión, permite exigir condiciones dignas y límites razonables de horas de trabajo digital.

Desde un punto de vista de la comunidad internacional, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (SP No. 173/2021) reconoció el derecho de una trabajadora a no responder correos en lugar de trabajar, sobre la base de la aplicación del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 y la legislación para la protección de datos de carácter personal. La sentencia pone de manifiesto que la desconexión digital no es un regalo de la técnica, que

las instituciones tienen un derecho exigible.

De ahí que sea importante concluir que la tutelar jurídica del derecho a la desconexión en Ecuador debe reforzarse mediante reformas normativas, a través de protocolos institucionales y poniendo en la práctica mecanismos de denuncia y reparación accesibles.

La articulación entre principios constitucionales, normativa laboral y estándares internacionales permite construir un marco de protección integral frente a los riesgos de la hiperconectividad.

### **2.3. Propuesta de lineamientos jurídicos para una tutela efectiva del derecho a la desconexión**

La consolidación del derecho a la desconexión digital como garantía laboral exige una arquitectura jurídica coherente, que articule principios constitucionales, normas laborales, mecanismos de exigibilidad y políticas institucionales. En el caso de Ecuador, si bien podrían atisbarse algunas disposiciones que podrían interpelar la discutida a través del artículo 18 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), no obstante se hace necesario una reforma estructural que propicie su tutela efectiva en los distintos sectores o modalidades del trabajo.

Considerando su dimensión constitucional, el derecho a la desconexión es susceptible de vinculación con la dignidad humana (art. 3), derecho al trabajo en condiciones justas (art. 33), derecho a la salud integral (art. 66.2), derecho a la intimidad (art. 66.20), derecho a la autodeterminación informativa (art. 66.19). Todos estos elementos constituyen los cimientos desde los cuales se puede elaborar una propuesta normativa que no sólo reconozca el arriba mencionado derecho, sino que lo operacionalice en el ámbito de Código del Trabajo como en aquellos contratos individuales o colectivos.

A juicio de Vaca Alcívar (2022), “la desconexión digital debe dejar de ser una cláusula voluntaria para transformarse en una obligación de empresa, pero además con mecanismos claros de fiscalización y sanción. En esa línea, López y Zurita (2023) proponen que el derecho a la desconexión se incorpore como garantía autónoma en el

Código del Trabajo, con definiciones precisas, límites temporales y excepciones justificadas.

A partir de este marco, se propone la adopción de los siguientes lineamientos jurídicos:

### ***2.3.1. Reconocimiento legal expreso***

Incorporar el derecho a la desconexión digital como artículo específico en el Código del Trabajo, definiéndolo como la facultad del trabajador de no atender comunicaciones laborales fuera de su jornada, salvo en casos de emergencia debidamente justificados.

### **Incorporación del artículo: Derecho a la desconexión digital Artículo XX – Derecho a la desconexión digital**

El trabajador tiene derecho a la desconexión digital, entendida como la facultad de no atender comunicaciones, requerimientos o tareas laborales fuera de su jornada ordinaria, durante períodos de descanso, licencias, vacaciones o tiempo libre, sin que ello implique sanción, represalia o afectación a su desempeño.

Este derecho se aplicará a toda modalidad de trabajo, incluyendo el teletrabajo, trabajo remoto, híbrido o presencial, y será exigible frente a cualquier medio de comunicación digital, plataforma institucional, correo electrónico, mensajería instantánea u otro canal tecnológico utilizado por el empleador.

Los casos de emergencia debidamente justificados, que se plasmarán por escrito y estarán teóricamente reflejados en los protocolos internos de la empresa o institución, quedan excluidos de este derecho, de conformidad con el principio de proporcionalidad y con la dignidad del trabajador.

El empresario establecerá en los contratos laborales (individuales y colectivos) cláusulas específicas que regulen los horarios de conexión, los canales de comunicación permitidos y los mecanismos de control de la ética, respetando el derecho al descanso, la inviolabilidad de la intimidad y la salud mental del trabajador.

La violación del derecho a la desconexión digital podrá ser denunciada por ante el Ministerio de Trabajo, y dará lugar a la imposición de sanciones administrativas,

indemnización por daños y la adopción de las medidas de restitución total que se encuentran establecidas en la Constitución de la República y en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales.

El Ministerio del Trabajo deberá emitir, además, directrices técnicas para la aplicación del presente derecho, incluyendo protocolos sectoriales, campañas de sensibilización, mecanismos de fiscalización y formación obligatoria para las partes empleadoras y las partes trabajadoras.

#### ***2.3.2. Obligación contractual***

Establecer la inclusión obligatoria de cláusulas de desconexión en los contratos individuales y colectivos de trabajo, especificando horarios, canales de comunicación y mecanismos de control.

#### ***2.3.3. Protocolos institucionales***

Exigir a las empresas públicas y privadas la adopción de protocolos internos de desconexión, con enfoque preventivo, psicosocial y de salud laboral. Estos protocolos deben ser socializados, evaluados y actualizados periódicamente.

#### ***2.3.4. Mecanismos de exigibilidad***

Habilitar la acción de protección como vía preferente para reclamar vulneraciones al derecho a la desconexión, especialmente en casos de acoso digital, afectación a la salud mental o despido indirecto por negativa a conectarse fuera de horario.

### **3. Fiscalización y sanción**

Facultar al Ministerio del Trabajo para inspeccionar el cumplimiento de los protocolos de desconexión, aplicar sanciones administrativas y emitir directrices sectoriales. También se propone la creación de una unidad especializada en derechos digitales laborales.

#### ***2.3.5. Formación y sensibilización***

Incluir en la normativa la obligación de capacitar a empleadores y trabajadores sobre el derecho a la desconexión, sus implicaciones legales y su impacto en la salud mental y el bienestar integral.

#### ***2.3.6. Protección de datos personales***

Articular el derecho a la desconexión con la Ley Orgánica de Protección de Datos

Personales (2021), garantizando que el monitoreo digital no vulnere la intimidad ni la autodeterminación informativa del trabajador.

Esta propuesta busca superar el enfoque técnico y fragmentario actual, construyendo una tutela jurídica integral que reconozca al trabajador como sujeto de derechos digitales, con garantías efectivas frente a la hiperconectividad y la precarización laboral.

## CONCLUSIONES

El derecho a la desconexión digital en Ecuador es entendido como una garantía incipiente, una garantía emergente en la respectiva protección de la salud, el descanso y la intimidad de las trabajadoras y trabajadores en relación con la hiperconectividad laboral, que si bien puede considerarse como escasa en su reconocimiento normativo, su soporte constitucional es robusto y su desarrollo es inminente a nivel de la normativa, de la doctrina y de la jurisprudencia.

La experiencia de algunos países, tales como el caso de España, Francia y Uruguay, dan cuenta de que la protección del derecho a la desconexión también requiere de normas, protocolos institucionales y recursos de fiscalización. El Ecuador podría también aprovechar su buena experiencia para establecer una normativa integral, capaz de juntar la flexibilidad laboral con el amparo de derechos fundamentales.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, en particular la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la Ley de Protección de Datos Personales, permite la activación de incidentes de tutela mediante la acción de protección, el hábeas data y la denuncia administrativa. Ahora bien, su operatividad estará determinada por analíticas progresivas y la voluntad institucional.

Los obstáculos para poder llevar a cabo el derecho a la desconexión en Ecuador se encuentran en la inexistencia de normas concretas en el Código del Trabajo, la poca sensibilización de las instituciones, y el escaso control de las prácticas intrusivas. El trabajo para poder mejorarlas es orgánico en términos normativos, educación continua y una cultura del trabajo respetuosa con el tiempo personal.

Un reconocimiento del derecho a la desconexión como un derecho autónomo en la legislación laboral ecuatoriana permitiría avanzar hacia un modelo de trabajo más humano, justo y sostenible. La incorporación al ordenamiento jurídico debe ser ordenada en forma de cláusulas contractuales, protocolos claros y mecanismos de exigibilidad fácilmente accesibles.

## RECOMENDACIONES

La hiperconectividad y el derecho a la desconexión en el contexto laboral, son tareas pendientes en el campo jurídico, por lo que se vuelve indispensable encaminar el derecho de los trabajadores hacia:

Incorporar el derecho a la desconexión como garantía autónoma en el Código del Trabajo, definiendo su alcance, excepciones justificadas y mecanismos de exigibilidad. Esta reforma debe estar acompañada de una exposición de motivos que vincule el derecho con la salud mental, la intimidad y la dignidad laboral.

Incluir cláusulas de desconexión digital en los contratos de trabajo, tanto individuales como colectivos, que definan horarios de conexión, canales permitidos y tipo de acciones a realizar ante incumplimientos. Hará posible definir y delimitar responsabilidades en la conexión y desconexión de los medios digitales e, incluso, prevenir conflictos derivados del hecho de estar hiperconectados.

Diseñar y llevar a cabo protocolos de empresa para las empresas y las administraciones públicas que regulen el uso de los medios digitales fuera del horario de trabajo. Estos protocolos deben incluir tanto medidas de prevención como atención emocional, derivación psicológica y seguimiento; en el caso de los protocolos de empresa también incluirán acciones de medición.

Difundir el uso de acciones constitucionales como la acción de protección y el hábeas data para los casos de transgresión del derecho a la desconexión y habilitar vías administrativas accesibles para denunciarlas (como en el caso de mecanismos de denuncia por acoso digital o presión fuera del horario de trabajo).

Facultar al Ministerio de Trabajo con herramientas técnicas y jurídicas para poder inspeccionar el cumplimiento del derecho a la desconexión, aplicar sanciones adecuadas y generar directrices sectoriales; se sugiere la creación de una unidad especializada en derechos digitales laborales.

Llevar a cabo campañas de ámbito nacional para que el derecho a la desconexión se haga visible como un derecho laboral que tiene que ver con el bienestar en el trabajo.

Que se incorpore la formación obligatoria para las empresas y los/as trabajadores/as para que hable Un enlace con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales para tener que la Schrin e digital.

Involucrar a las personas trabajadoras en el proceso de elaboración de las políticas internas de desconexión, en función de: comités de bienestar, encuestas participativas, espacios de escucha activa. Esto, legitimando las medidas, implicaría un cambio cultural de la organización respetuosa/a.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade Ortiz, E. R. (2021). *Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano*. Ecuador: (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8594>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (26 de 05 de 2021). Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. *Registro Oficial Suplemento No. 459*. Obtenido de <https://www.registroficial.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. *Registro Oficial Suplemento No. 167*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%B3digo-de-Tabajo.pdf>
- Campos, A. I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Obtenido de [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/962](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/962)
- Carrillo Soria, J. E., Cabrera Macías, C. P., Macias Paz, S. M., & Galarza Cevallos, C. A. (2025). El teletrabajo y la economía de plataformas en Ecuador: Desafíos legales y protección de derechos laborales en un contexto de transformación digital. *Reincisol*, 4(7), 2250– 2273. Obtenido de [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)2250-2273](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)2250-2273)
- Castillo Ipaz, K. L. (2022). *El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo y su regulación en Ecuador*. Ecuador: Universidad Uniandes. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14574>
- Cialti, P. H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿ más de lo que parece?. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 137, 163-181. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- Código del Trabajo. (2019). *Artículo 41*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 2121. *por la cual se crea la modalidad de trabajo remoto y se establecen disposiciones para su implementación*. *Diario Oficial No. 51.791*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestornormativo/norma.php?i=33294>

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial No. 449*. Obtenido de [https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- De la Cueva, O. L. (1988). Derecho del Trabajo, Ideología y Reformismo. *Revista Alegatos*, 21-33.
- Decreto 884. (2012). *Reglamenta la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestornormativo/norma.php?i=49987>
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2023). *Resolución sobre el uso de plataformas digitales y el derecho al descanso de los docentes*. Obtenido de <https://www.dpe.gob.ec>
- Ferreira, C., & Ocampo, C. V. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral | Universidad Blas Pascal*, 2, 131-144. doi: [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)
- Ley 10/2021. (09 de julio de 2021). *trabajo a distancia*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Ley N.º 2016-1088. (2016). *Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. Obtenido de <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983443>
- Ley Orgánica 3/2018. (05 de diciembre de 2018). *Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020). *Registro Oficial Suplemente 229*. Obtenido de <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/registro-oficial-suplemento/2020/06/229>
- López, A. G., & Zurita, A. C. (2023). Derecho a la desconexión digital y sus implicaciones en el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 8(12), 1315-1333. doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v8i12.6346>
- Mariño Andrade, H. G., Salazar Mencías, V., Peralta Beltrán, Á., & Andrade Rivadeneira, E. F. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. *RECIMUNDO*, 6(1), 135-144. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(1\).ene.2022.135-144](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(1).ene.2022.135-144)

- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-181. *Lineamientos para la implementación del teletrabajo. Registro Oficial*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/teletrabajo-acuerdo-ministerial-mdt-2020-181.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). Acuerdo Ministerial MDT-2023-237. *Normativa que regula el teletrabajo en el sector privado. Registro Oficial*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2023/teletrabajo-acuerdo-ministerial-mdt-2023-237.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). Acuerdo Ministerial MDT-2023-237. *Normativa que regula el teletrabajo en el sector público y privado*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2023/teletrabajo-acuerdo-ministerial-mdt-2023-237.pdf>
- Páez, M., Chávez, M., Apunte, R., & Rosales, R. (2020). El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales. *Revista Espacios*, 41(17), 7-15. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p07.pdf>
- Payá Castiblanque, R. (2025). El derecho a la desconexión digital análisis de la aplicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 176, 183-216. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10296303>
- Poder Ejecutivo. (2022). Decreto N.º 86/022. *Reglamentación de la Ley N.º 19.978 sobre teletrabajo*. Obtenido de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/86-2022>
- Poder Legislativo. (2021). Ley N.º 19.978. *Regulación del teletrabajo y derecho a la desconexión digital*. Obtenido de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021>
- Popiuc, M. P. (2022). *Capítulo 12. Los derechos humanos en la era digital. Claves y retos de una justicia del siglo XXI: derechos, garantías y procedimientos*. Dykynson. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=edx4EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA241&dq=Derechos+laborales+en+la+era+digital.+Editorial.&ots=VaSqfmCcqR&sig=Pcsqk0Syt2YbDpz57gpPrNoTRbU&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=edx4EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA241&dq=Derechos+laborales+en+la+era+digital.+Editorial.&ots=VaSqfmCcqR&sig=Pcsqk0Syt2YbDpz57gpPrNoTRbU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Presidencia de la República. (2022). Decreto 1227. *or el cual se modifica y adiciona el Decreto 1072 de 2015 en lo relacionado con el teletrabajo*. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=192110>

Real Decreto-ley 28/2018. (28 de 12 de 2018). *para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (modificación del Estatuto de los Trabajadores)*. *Boletín Oficial del Estado*. España. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17992>

Reyes Pérez, A., & Delgado Rodríguez, L. C. (2022). *¿ En Colombia aplica el derecho a la desconexión laboral en el teletrabajo como herramienta de prevención de factores de riesgo psicosocial?*. Bogota - Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://doi.org/10.11144/Javeriana.10554.59508>

Rimolo, J. R., & Carli, F. R. (2023). *El teletrabajo en Uruguay tras la aprobación de la ley 19.978*.

*TELETRABAJO EN PAÍSES IBEROAMERICANOS*. Uruguay. Obtenido de <https://xn--grupoeditorialibaez-c4b.com/wp-content/uploads/2024/10/teletrabajo-free.pdf#page=51>

Sánchez Vera, M. C. (2022). *El teletrabajo en Ecuador: reflexiones desde el Estado constitucional de derechos*. Ecuador: (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar.

Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8642>

Vaca Alcívar, A. L. (2022). *La desconexión digital en el contexto del teletrabajo, desde la perspectiva del derecho comparado*. Universidad Uniandes: Ecuador. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15799>

Zagrebelsky, G. (2023). *El derecho dúctil: ley, derechos, justicia*. Trotta. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=TWPgEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=Derecho+y+pasi%C3%B3n+del+derecho+bajo+la+m%C3%A1scara+jur%C3%ADdica+%26+&ots=5aTo\\_Pz0Vo&sig=2EDrs0mPi\\_Peu8Mu5H\\_YFXPkwIg&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=TWPgEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=Derecho+y+pasi%C3%B3n+del+derecho+bajo+la+m%C3%A1scara+jur%C3%ADdica+%26+&ots=5aTo_Pz0Vo&sig=2EDrs0mPi_Peu8Mu5H_YFXPkwIg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)



**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, **Lozano Rojas, Helen Gabriela, y Muñoz Tomalá Estefany Michelle** autoras del trabajo de titulación: **Teletrabajo: desafíos legales en jornada laboral, desconexión digital y protección de derechos fundamentales 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, 15 de febrero del 2026



Firmado electrónicamente por:  
**HELEN GABRIELA LOZANO ROJAS**

Validar únicamente con FirmAC

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

Nombre: **Lozano Rojas, Helen Gabriela**

C.C: **1205337494**



Firmado digitalmente por:  
**ESTEFANY MICHELLE MUÑOZ  
TOMALA**

Razón: TRABAJO ACADEMICO  
Ubicación: SALINAS SR

Fecha: febrero 7, 2026 11:53 a. m.

f. \_

Nombre: **Muñoz Tomalá Estefany Michelle**

C.C: **2400470494**



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			
TEMA Y SUBTEMA:	Teletrabajo: desafíos legales en jornada laboral, desconexión digital y protección de derechos fundamentales en Ecuador		
AUTOR(ES)	Lozano Rojas, Helen Gabriela y Muñoz Tomalá Estefany Michelle		
TUTOR	Dr. Eduardo José Sánchez Peralta		
INSTITUCION:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogada		
FECHA DE PUBLICACION:	15 de febrero de 2026	No. PÁGINAS:	DE 30 pág.
AREAS TEMATICAS:	Derecho laboral		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Desconexión digital, teletrabajo, salud laboral, intimidad, jornada laboral, derecho comparado.		
<b>Resumen</b>			
<p>El derecho a la desconexión digital ha emergido como una garantía laboral fundamental frente a los riesgos de la hiperconectividad en entornos de teletrabajo. En Ecuador, su reconocimiento normativo inició con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), que estableció un mínimo de doce horas continuas de descanso, aunque sin desarrollo reglamentario ni incorporación al Código del Trabajo. A nivel constitucional, este derecho se vincula con la protección de la salud, la intimidad y el descanso (arts. 33, 66 y 326), pero su tutela efectiva requiere reformas estructurales.</p> <p>El derecho comparado ofrece modelos avanzados: Francia lo regula mediante negociación colectiva (Ley N.º 2016-1088.), España lo incorpora en la (Ley Orgánica 3/2018) y en la (Ley 10/2021), y Uruguay lo reconoce contractualmente en la (Poder Legislativo, 2021). Estos marcos normativos articulan principios constitucionales, políticas internas y mecanismos de fiscalización.</p> <p>En Ecuador, la ausencia de protocolos institucionales, canales de denuncia y jurisprudencia especializada limita la exigibilidad del derecho. Por ello, se propone su positivización en el Código del Trabajo, la adopción de cláusulas contractuales obligatorias y la implementación de políticas públicas que garanticen su aplicación práctica y preventiva.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO AUTOR/ES:	CON	Teléfono:+593-990612857 +593- 998621869	E-mail: <a href="mailto:helen.lozano@cu.ucsg.edu.ec">helen.lozano@cu.ucsg.edu.ec</a> <a href="mailto:esmimuto2001@gmail.com">esmimuto2001@gmail.com</a>
CONTACTO CON INSTITUCIÓN (COORDINADOR PROCESO UTE)::	LA DEL	Nombre: Paredes Cavero, Angela María Teléfono: +593-4-2222024 E-mail: <a href="mailto:angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec">angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACION:			
DIRECCION URL (tesis en la web):			