

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

[DOI 10.35381/cm.v11i3.1902](https://doi.org/10.35381/cm.v11i3.1902)

**Derecho a la desconexión en el teletrabajo y su vulneración ante el principio jurídico**

**The right to disconnect when teleworking and its violation of legal principles**

Verónica Mireya Potosí-Paspuel

[dt.veronicampp94@uniandes.edu.ec](mailto:dt.veronicampp94@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Tulcán, Carchi  
Ecuador  
No tiene orcid

Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

[ut.milenaalvarez@uniandes.edu.ec](mailto:ut.milenaalvarez@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Tulcán, Carchi  
Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0002-7648-2179>

Recibido: 25 de junio 2025

Revisado: 30 de julio 2025

Aprobado: 15 de septiembre 2025

Publicado: 01 de octubre 2025

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar el derecho a la desconexión en el teletrabajo y su vulneración ante el principio jurídico. El desarrollo del método, fue a partir del enfoque cuantitativo, mediante la indagación, recolección y análisis crítico documental y referencial bibliográfico, basándose en la exploración metódica, rigurosa y profunda de diversas fuentes documentales conformadas por artículos, normas y leyes entre otros. Se recurrió, además, al método inductivo-deductivo. Además, se aplicó un cuestionario a 177 profesionales del derecho en el libre ejercicio profesional del cantón Tulcán, Provincia del Carchi. Se concluye que, la realidad jurídica – social de los teletrabajadores contrae derechos y obligaciones no exactos ante la indebida aplicación del principio a la seguridad jurídica en el inciso sexto de la primera transitoria de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. El derecho a la desconexión se constituye como una norma jurídica que no contiene los elementos de seguridad.

**Descriptores:** Trabajo; condiciones de trabajo, ley. (Tesauro UNESCO)

## ABSTRACT

The overall objective of the research was to analyze the right to disconnect when teleworking and its violation of legal principles. The method used was quantitative, involving investigation, collection, and critical analysis of documents and bibliographic references, based on a methodical, rigorous, and in-depth exploration of various documentary sources, including articles, regulations, and laws, among others. The inductive-deductive method was also used. In addition, a questionnaire was administered to 177 legal professionals in private practice in the canton of Tulcán, Province of Carchi. It is concluded that the legal and social reality of teleworkers entails rights and obligations that are not precise due to the improper application of the principle of legal certainty in the sixth paragraph of the first transitional provision of the Organic Law on Humanitarian Support. The right to disconnect is a legal norm that does not contain the elements of certainty.

**Descriptors:** Work; working conditions, law. (UNESCO Thesaurus)

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

## INTRODUCCIÓN

La figura jurídica del teletrabajo surge en la década de los sesenta, denominado “Teleworking” por Robert Weiner, modalidad que representa los avances tecnológicos en el entorno laboral, como una alternativa viable para el trabajo no presencial en áreas determinadas por las empresas privadas de la época. Posteriormente, en el año de 1976 el físico Jack Nilles, introduce la terminología: Homeworking, networking y telehomeworking”, expresado como: “Llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo (Téllez, 2020).

En sus inicios el teletrabajo, no reflejaba la confiabilidad de los empleadores, toda vez que la tecnología de la época no estaba condicionada para realizar cambios trascendentales en el campo laboral. Actualmente el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) ha sido el medio que adecuo en su totalidad, las nuevas estructuras permanentes del teletrabajo.

Los elementos jurídicos, son aquellos que la normativa ejerce la obligatoriedad de su cumplimiento. En Ecuador, La figura jurídica del Teletrabajo entro en vigencia en el año 2016 a través de Resolución Ministerial de Trabajo denominado en el Registro Oficial con el No. 906, 20 – XII- 2016, norma jurídica que se expidió la “Autorización de Implementación del Plan Piloto del Teletrabajo”, expresión jurídica que se radico para los servidores públicos como: Una modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo (MDT-2016-0041, 2015).

En el mismo año se realizó el Acuerdo Ministerial No 0190 del Ministerio de Trabajo, mediante el cual expresa en el sector público: Las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores (ras) de la empresa, de conformidad con la ley. Se considerarán teletrabajadores (as) únicamente aquellos que hubieren sido contratados o cambiados a esta modalidad mediante acuerdo escrito entre las partes (Acuerdo MDT-2016-0190, 2017).

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

En el año 2020, se promulgo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, estableciendo que la figura del teletrabajo se encuentra en vigencia mediante la primera disposición reformatoria de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Código del Trabajo. Como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El objeto de estudio corresponde al elemento constitutivo jurídico del teletrabajo, sobre la desconexión, requiriendo constituirse como un derecho del teletrabajador a medida de su aplicación jurídica dentro de esta modalidad. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria (2020) en su inciso sexto de la primera disposición reformatoria, expresa que 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.

Estableciendo que el tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, en concordancia a su inciso séptimo, que expresa que en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

La jornada de trabajo se encuentra establecida en la duración y el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición del empleador, de conformidad al Artículo 47 del Código del Trabajo (2005), sobre la jornada máxima de trabajo, siendo esta de ocho horas diarias.

Con lo expuesto anteriormente, la problemática jurídica radica que, en ninguno de los dos incisos, los efectos jurídicos del incumplimiento del empleador conlleven a una sanción legal al no garantizar el derecho al teletrabajador a la desconexión. Vulnerando el derecho a la seguridad jurídica que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

La desconexión, establece que las tareas encargadas por el empleador no deben interferir con el descanso y los espacios familiares del trabajador remoto (Torres, 2021)

En España, el artículo 88 de la Ley Orgánica 3 de 2018 (2018) regula el “derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, que busca garantizar el descanso de los trabajadores y el derecho a la intimidad personal y familiar. Alemania, hace 10 años la empresa Volkswagen tomó la delantera y configuró los correos electrónicos de sus trabajadores para que dejaran de recibir correos tras finalizada la jornada laboral.

Con estas adecuaciones, el teletrabajador condicionó el uso intensivo de las TICS a través del conocimiento digital para el desarrollo de sus actividades laborales, en España se condicionó espacios físicos como una alternativa en la desconexión saludable del teletrabajador. Espacios denominados como: Telecentros comunitarios, oficinas satelitales, call centers y centros de trabajo vecinales.

En España se inició con la creación de estos espacios físicos a partir del segundo bimestre del año 2020, ante los índices reflejados del primer bimestre comprendido enero a junio, el Ministerio de Sanidad de Madrid (MDSA, 2020), principalmente reflejaron estadísticas del consumo excesivo de ansiolíticos y de hipnóticos, medicamentos que sirven para bajar la ansiedad, el estrés y recuperar la facilidad de descanso nocturno.

Esto ha sucedido por múltiples razones. En primer lugar, el Ministerio de Sanidad de Madrid expresó que los mayores efectos de trastornos de estrés, ansiedad y perdida sueño, reflejaban que el desempeño laboral en uso del domicilio del trabajador impedía tener una desconexión del trabajo, al estar todo el día en la casa su condición física y psicológica se tornó abrupta e impuesta, ante la falta de acondicionamiento de otras actividades que suplía el trabajador de forma presencial.

En segundo lugar, se invadió el espacio de habitar con el espacio de trabajar, concluyendo que el 61% de la población activa española declara responder e-mails y

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

atender llamadas de trabajo durante su periodo de descanso, interrumpido horarios esenciales de motricidad y desplazamiento diferencial, como la hora del desayuno, el almuerzo, la cena y el descanso nocturno, incluso en fines de semana. Solo el 28% de las empresas españolas afirma tener alguna política de desconexión laboral, mientras que a 76% de la población activa española no expresan políticas. (Reche, 2020).

Ecuador actualmente solo ha implementado un artículo donde solo evidencia una regularización que no es clara y precisa, y deja en libertad las decisiones del empleador frente al derecho a la desconexión del teletrabajador.

El derecho a la desconexión en la figura jurídica del teletrabajo y la vulneración del principio a la seguridad jurídica, como objeto de estudio del presente artículo corresponde a los lineamientos jurídicos establecidos por la Constitución de la República del Ecuador, Garantías y principios que no son susceptibles de su cumplimiento normativo.

La doctrina establece el derecho a la desconexión como: El fin de evitar que la dependencia respecto de los dispositivos digitales proporcionados por la empresa suponga un incumplimiento de los límites de jornada y descanso, aumentando los riesgos de estrés laboral e impidiendo el desarrollo adecuado de una vida familiar y personal compatible con el proyecto laboral. (López, 2020).

El derecho a la desconexión como un derecho fundamental a la dignidad del trabajador en razón a su descanso en casa. Su vulneración en base al principio de la seguridad jurídica de conformidad al Artículo 81 de la Constitución de la República del Ecuador, referencia a la norma clara, interpretativa y precisa.

Como antecedente judicial en Ecuador, el Frente Unitario de Trabajadores “FUT” (La REPÙBLICA, 2020) inicio una demanda de calificación ante la Corte Constitucional del Ecuador con respecto a la primera transitoria de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, junto con la acción de protección interpuesta por la Defensoría del Pueblo.

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

En el desempeño de la diligencia judicial sus propuestas en las que se argumentaron fueron sobre la vulneración del principio de la seguridad jurídica en el derecho a la desconexión por modalidad del teletrabajo, contenido laboral que fue promulgada en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19. Que corresponde a la vulneración específica de la interpretación jurídica de la norma y la precarización de los derechos del trabajador.

Un caso en específico, como contenido de una de las demandas de calificación que se presentaron ante la Corte Constitucional, (Identidad protegida – Defensoría del Pueblo) (EL UNIVERSO, 2020). Expresa el contenido de la demanda que la teletrabajadora cuando trabajaba de forma presencial, antes de la emergencia sanitaria, empezaba su jornada a las 08:30 y terminaba a las 17:30. Ahora cumple sus funciones en una institución privada desde casa mediante el teletrabajo, debido al peligro de contagio de covid-19.

Se plantea como objetivo general de la investigación analizar el derecho a la desconexión en el teletrabajo y su vulneración ante el principio jurídico.

## MÉTODO

El planteamiento realizado por los investigadores para el desarrollo del método, es a partir del enfoque cuantitativo, mediante la indagación, recolección y análisis crítico documental y referencial bibliográfico, basándose en la exploración metódica, rigurosa y profunda de diversas fuentes documentales conformadas por artículos, normas y leyes entre otros, describiendo los hallazgos encontrados. En la investigación, se ha empleado como técnica la revisión documental, la cual permite obtener información valiosa para encuadrar los acontecimientos, problemas y reacciones más usuales de personas y culturas que son objeto de análisis (Sánchez et al., 2021). Se recurre, además, al método inductivo-deductivo, el cual propone que para hallar una verdad se deben escudriñar los hechos y no basarse en meras especulaciones, igualmente a partir de afirmaciones

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

generales para llegar a las específicas (Dávila, 2006). Además, se aplica un cuestionario a 177 profesionales del derecho en el libre ejercicio profesional del cantón Tulcán, Provincia del Carchi.

## RESULTADOS

Los principales hallazgos obtenidos de las encuestas realizadas a 177 profesionales del derecho pertenecientes al cantón Tulcán, aplicando la metodología descriptiva y cuantitativa del presente artículo, se logró establecer mediante la siguiente tabulación de resultados.

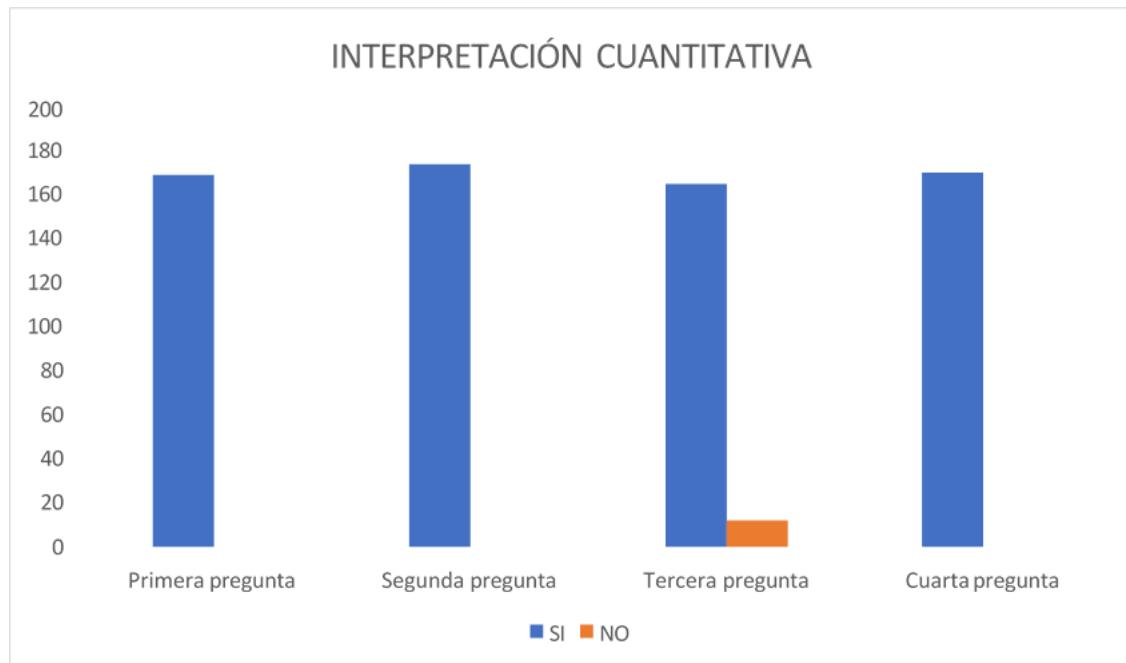


**Figura 1.** Resultados de la encuesta.

**Elaboración:** Los autores.

De acuerdo a la figura 1, donde se determinó mediante la aplicación de 5 preguntas cerradas con respuesta “SI” o “NO” donde se logró determinar lo siguiente:

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia



**Figura 2.** Interpretación Cuantitativa aplicación cuestionario de encuesta.

**Elaboración:** Los autores.

Primera pregunta: Se determinó que conocen sobre el derecho a la desconexión en respuesta a la figura jurídica del teletrabajo 4,5 % del 0,5% que desconocían sobre la aplicación de este derecho laboral. Establecido en la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Segunda pregunta: Los encuestados determinaron que 4,6% si conocían sobre el principio a la seguridad jurídica establecido por el artículo 82 de la Constitución de la Republica del Ecuador, a diferencia del 0,4% que desconocían cual era la aplicación efectiva de este principio constitucional

Tercera pregunta: De los profesionales del derecho se determinó que el 3,5% conocían cual fue la promulgación del derecho a la desconexión en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, mientras que el 1,8% desconocían de este derecho en la figura jurídica del teletrabajo.

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

Cuarta pregunta: Se estableció que el 4,5 % de los profesionales del derecho encuestados determinaron que, si existe una afectación jurídica sobre el conocimiento e interpretación de la norma clara y precisa, en consecuencia, a la promulgación de la figura jurídica del teletrabajo sobre el derecho a la desconexión en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, mientras que el 0,8 % determinaron que no existía ninguna afectación jurídica.

## DISCUSIÓN

Los resultados reflejan la importancia de las diferentes funciones de los trabajadores y la presión que recae en ellos a través de sus competencias, incluso podemos aludir de la jerarquía y observaciones que trasgrede su forma de conceptualizar el derecho a la desconexión, como una vulneración o una garantía.

Como un medio comparativo, en España aluden cifras exactas con respecto a falta de seguridad jurídica en el derecho a la desconexión, así lo manifiesta en su estudio constitucional Reche (2020): Respecto a la conexión digital fuera del trabajo, se ha concluido que el 51% de la población activa española declara responder e-mails y atender llamadas de trabajo durante su periodo de vacaciones o en sus fines de semana" y que "solo 28% de las empresas españolas afirma tener alguna política de desconexión laboral, mientras que a 76% de la población activa española le gustaría que su empresa la aplicara.

España ya realiza un sondeo general y particular por empresa pública o privada dentro de su legislación, antes de la pandemia mundial que generalizó el teletrabajo, Ecuador actualmente solo ha implementado un ítem donde solo evidencia una regularización que no es clara y precisa, y deja en libertad las decisiones del empleador frente al derecho a la desconexión.

Aun con estas falencias esto se incorporó la modalidad del teletrabajo, en medida para protección del trabajador, y por ende la promulgación del derecho a la desconexión, como un principio al descanso integral y social de la persona, pero la realidad se ha visto

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

irreconocible, debido a que se han presentado demandas de inconstitucionalidad a que muchas veces el empleador no ha respetado los concesos normativos del trabajador. Los resultados expuestos, reflejan la realidad significativa del derecho a la desconexión, se hicieron encuestas y entrevistas específicas, en razón al objeto de estudio y se logró determinar que, en la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi, los jueces administradores de justicia llegaron a la conclusión que no existía una vulneración del derecho a la desconexión en el teletrabajo, al contrario, aludieron que es un derecho que protege al trabajador.

## **CONCLUSIONES**

La realidad jurídica – social de los teletrabajadores contrae derechos y obligaciones no exactos ante la indebida aplicación del principio a la seguridad jurídica en el inciso sexto de la primera transitoria de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. El derecho a la desconexión se constituye como una norma jurídica que no contiene los elementos de seguridad jurídica como clara y precisa en razón a la interpretación de la norma, siendo un elemento esencial para su aplicación efectiva en observancia a las debidas garantías constitucionales.

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, en el desarrollo de la investigación.

## **REFERENCIAS CONSULTADAS**

Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Recuperado de <https://n9.cl/sia>

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

Asamblea Nacional. (2020). LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO. Suplemento del Registro Oficial No. 229, 22 de junio 2020. Normativa: Vigente. Última Reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 245, 01-XII-2021. <https://n9.cl/1a119>

Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Estado: Reformado. <https://n9.cl/bhjvdk>

Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12(Ext), 180-205. <https://n9.cl/nx847>

EL UNIVERSO. (30 de enero, 2020). Defensor del Pueblo pide al Estado reparación para afectados en protestas de octubre. <https://n9.cl/g6t28>

Jefatura del Estado. (2018). Ley Orgánica 3. Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. <https://n9.cl/xhb0s>

LA REPUBLICA. (17 de marzo de 2022). El Gobierno de Ecuador inicia diálogo con el FUT para abordar la ley laboral. <https://n9.cl/7drgm>

López, E. (2020). Doctrina Trabajo remoto, flexibilidad laboral y derecho a la desconexión digital. MICROJURIS. <https://n9.cl/4x2l7>

Ministerio de Sanidad de Madrid. (2020). Estructura y Recursos en Salud Laboral. <https://n9.cl/ygedp>

Ministerio de Trabajo. (2015). Resolución MDT-2016-0041. Expídase la autorización para la implementación del Plan Piloto de Teletrabajo. <https://n9.cl/np2c3>

Ministerio del Trabajo. (2016). Acuerdo MDT-2016-0190. Expídanse las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado. <https://n9.cl/knl6p>

Reche, N. (15 de mayo de 2020). La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *IUS LABOR*, 3, 31-54. <https://n9.cl/l9knb>

Sánchez Bracho, M., Fernández, M., y Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>

Verónica Mireya Potosí-Paspuel, Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

Téllez, J. (18 de Julio de 2020). El Teletrabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://n9.cl/451nk>

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).