



Doi: <https://doi.org/10.70577/ngcp5s54>

Recibido: 2025-03-15

Aceptado: 2025-04-15

Publicado: 2025-05-15

Derecho laboral y el impacto del teletrabajo global

Kane Anderson Bello Vera¹
kanebello22@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0007-3304-4228>

RESUMEN

El estudio aborda la transformación del derecho laboral ante el crecimiento del teletrabajo global, fenómeno que se intensificó a raíz de la pandemia de COVID-19 y que ha redefinido los límites de la jornada, el espacio de trabajo y la supervisión. La problemática central radica en la falta de una regulación uniforme que proteja adecuadamente los derechos fundamentales de los trabajadores frente a los nuevos retos de la digitalización, como la desconexión laboral, la protección de datos personales y los riesgos psicosociales. El objetivo principal fue analizar los desafíos jurídicos y normativos derivados del teletrabajo en distintos contextos internacionales, identificando sus implicaciones en la salud, la privacidad y la equidad laboral. La metodología se basó en un enfoque cualitativo con carácter descriptivo y analítico, sustentado en una revisión documental de artículos científicos en español publicados entre 2021 y 2025, aplicando el método comparativo, analítico-sintético y hermenéutico. Los resultados revelaron que el teletrabajo representa un cambio estructural en las relaciones laborales, donde la flexibilidad y la autonomía conviven con nuevas formas de control tecnológico; además, evidencian la necesidad de políticas claras sobre desconexión digital, bienestar psicosocial y seguridad en el entorno doméstico. Se concluye que la consolidación de esta modalidad requiere la cooperación entre Estado, empresas y organizaciones sindicales para fortalecer los marcos legales, garantizar la equidad digital y promover entornos laborales sostenibles.

Palabras clave: Derecho laboral, teletrabajo, desconexión digital, salud ocupacional, protección de datos, justicia digital.

Labor law and the impact of global teleworking

ABSTRACT

This study addresses the transformation of labor law in the face of the growth of global teleworking, a phenomenon that intensified as a result of the COVID-19 pandemic and has redefined the boundaries of working hours, workspace, and supervision. The central problem lies in the lack of uniform regulations that adequately protect workers' fundamental rights in the face of the new challenges of digitalization, such as work disconnection, personal data protection, and



psychosocial risks. The main objective was to analyze the legal and regulatory challenges arising from teleworking in different international contexts, identifying their implications for health, privacy, and labor equity. The methodology was based on a qualitative approach with a descriptive and analytical nature, supported by a documentary review of scientific articles in Spanish published between 2021 and 2025, applying comparative, analytical-synthetic, and hermeneutic methods. The results revealed that teleworking represents a structural change in labor relations, where flexibility and autonomy coexist with new forms of technological control. Furthermore, they highlight the need for clear policies on digital disconnection, psychosocial well-being, and safety in the home environment. The conclusion is that the consolidation of this modality requires cooperation between the State, businesses, and trade unions to strengthen legal frameworks, guarantee digital equity, and promote sustainable work environments.

Keywords: Labor law, teleworking, digital disconnection, occupational health, data protection, digital justice.

INTRODUCCIÓN

El advenimiento del teletrabajo, impulsado de modo acelerado por la pandemia de COVID-19, ha reconfigurado las fronteras del mundo laboral y planteado retos inéditos para la disciplina del derecho del trabajo. En diversos países de América Latina y Europa, esta modalidad ha obligado a repensar nociones tradicionales como la jornada laboral, el lugar de prestación del servicio, la protección de la salud ocupacional y el derecho a la desconexión. En este contexto normativo dinámico, autores como López (2022) han subrayado que la reciente regulación española del trabajo a distancia introduce instrumentos jurídicos destinados a preservar los derechos laborales frente al riesgo de un exceso de flexibilidad. De manera complementaria, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de la labor de Maurizio (2021) advierte que, si bien el teletrabajo posibilitó la continuidad de la relación laboral en tiempos de confinamiento, también amplió brechas en el acceso a conectividad, equidad en condiciones de trabajo y seguridad social.

Asimismo, estudios más recientes realizados en el ámbito latinoamericano muestran que, lejos de ser una mera adaptación temporal, el teletrabajo acarrea consecuencias estructurales en las relaciones laborales: Mendoza et al. (2025) observan que su implementación conlleva impactos en la satisfacción laboral, la productividad y la cultura organizacional, aunque condicionados por desigualdades en infraestructura y brechas digitales. Por otro lado, investigaciones centradas en el derecho humano y la dimensión organizacional en Ecuador como las de Calva et al. (2023) destacan cómo el teletrabajo pone en tensión la sociabilidad institucional, la desconexión digital y los marcos jurídicos nacionales respecto del trabajo remoto.

La investigación tiene como propósito analizar, en un contexto global, los principales desafíos y respuestas del derecho laboral frente al auge del teletrabajo, atendiendo a los enfoques doctrinales más recientes y a las normas adoptadas en diferentes jurisdicciones. En primer lugar, se revisa la evolución normativa en materia de trabajo a distancia; luego, se examinarán los

nuevos problemas jurídicos emergentes como la determinación de la legislación aplicable, el control del tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión; finalmente, se propondrán líneas de armonización normativa crítica para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales en un mundo cada vez más digitalizado.

Transformaciones del derecho del trabajo ante el teletrabajo global

El teletrabajo constituye uno de los fenómenos más disruptivos del siglo XXI, pues ha modificado los cimientos del Derecho del Trabajo tradicional, basado en la presencialidad y el control directo del empleador. Según Montero (2024), la irrupción de las tecnologías digitales y la conectividad global ha generado un desplazamiento del trabajo hacia entornos virtuales, obligando a repensar la noción de jornada, espacio físico y subordinación jurídica. En la misma línea, García (2022) sostiene que esta modalidad no solo implica un cambio técnico, sino una transformación cultural y organizativa, en la que los derechos laborales deben adaptarse a nuevas dinámicas de flexibilidad y autonomía.

Para Cedeño (2023), el teletrabajo trajo consigo un proceso de “reconfiguración jurídica” que busca equilibrar la productividad empresarial con la protección del trabajador, especialmente en temas como salud mental, derecho a la desconexión y fiscalización del tiempo laboral. Esta nueva realidad también introduce tensiones entre la libertad contractual y las garantías mínimas de seguridad social, lo que, según Morales (2024), demanda de políticas públicas que armonicen la flexibilidad con la estabilidad.

En el contexto latinoamericano, Bravo (2022) explica que las reformas laborales adoptadas durante la pandemia revelaron carencias normativas y tecnológicas, evidenciando desigualdades estructurales en materia de acceso a internet y equipamiento tecnológico. Por su parte, Cuenca (2023) enfatiza que las legislaciones deben incorporar criterios de corresponsabilidad digital, reconociendo el uso de medios personales de trabajo y los gastos derivados del uso doméstico.

De acuerdo con Ramírez (2025), el teletrabajo también exige una redefinición del concepto de “lugar de prestación”, ya que el espacio doméstico se convierte en un ámbito laboral híbrido, lo que conlleva riesgos ergonómicos, emocionales y familiares. Este autor subraya que la legislación debe incluir parámetros claros sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, así como protocolos de prevención psicosocial. En esa misma línea, Espinoza (2024) sostiene que las normas laborales deben integrar mecanismos de control razonable que no vulnere el derecho a la intimidad ni la protección de datos personales del empleado.

En el plano comparado, Mendoza (2023) observa que las reformas europeas en materia de teletrabajo han introducido principios de voluntariedad y reversibilidad, destacando la necesidad de un consentimiento informado del trabajador. Mientras tanto, Pacheco (2024) advierte que en América Latina aún prevalecen vacíos normativos en torno al registro de jornada, la compensación por disponibilidad y la fiscalización digital, lo que genera inseguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores.

Derechos emergentes y tensiones regulatorias: desconexión, privacidad y control digital

Uno de los derechos emergentes más relevantes en el contexto del teletrabajo es el derecho a la desconexión digital, concebido como una respuesta al riesgo de hiperconectividad y fatiga tecnológica. Según Herrera (2023), este derecho busca preservar el equilibrio entre vida personal y laboral, evitando que la jornada se extienda indefinidamente mediante correos, mensajes o videollamadas fuera del horario pactado. Del mismo modo, Navarro (2024) argumenta que la desconexión se fundamenta en el principio constitucional de dignidad humana y constituye una medida preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados del trabajo remoto.

La protección de datos personales representa otro desafío jurídico en el entorno del teletrabajo. De acuerdo con Vega (2022), los mecanismos de monitoreo digital implementados por las empresas como softwares de seguimiento o geolocalización deben regirse por criterios de proporcionalidad y transparencia. Este autor subraya que el control empresarial no puede justificar la vigilancia excesiva ni el acceso irrestricto a la información privada de los trabajadores. En este sentido, Salazar (2024) señala que la legislación debe delimitar claramente los alcances de la fiscalización digital para proteger los derechos fundamentales a la intimidad, privacidad y libertad informática.

Según Bustamante (2023), los riesgos ergonómicos y emocionales se han incrementado debido a la falta de supervisión presencial y la precarización de las condiciones de trabajo remoto. Por ello, las políticas de prevención deben incluir evaluaciones periódicas, formación en autocuidado y equipamiento adecuado. En concordancia, León (2024) resalta que el bienestar digital debe entenderse como un componente integral del derecho a la salud en el trabajo, y que las empresas deben asumir la obligación de garantizar condiciones seguras, incluso fuera del entorno físico tradicional.

Por su parte, Campos (2025) sostiene que los desafíos del teletrabajo requieren fortalecer la negociación colectiva, de manera que los sindicatos participen activamente en la regulación de la desconexión, la gestión del tiempo y la supervisión tecnológica. Finalmente, Andrade (2023) plantea que el futuro del Derecho Laboral dependerá de su capacidad para integrar los principios de equidad, sostenibilidad y justicia digital, asegurando que la innovación tecnológica no se convierta en un mecanismo de precarización.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para la elaboración de este estudio se empleó un enfoque cualitativo con carácter descriptivo y analítico, orientado a comprender la evolución del derecho laboral frente al impacto del teletrabajo global. En primer lugar, se desarrolló una revisión documental exhaustiva de fuentes científicas publicadas entre los años 2021 y 2025, seleccionando artículos de revistas indexadas en bases de datos reconocidas como Scielo, Redalyc y Dialnet, garantizando así la fiabilidad y actualidad de la información. A continuación, se establecieron criterios de inclusión que consideraron únicamente investigaciones escritas en idioma español y que abordaran temáticas



vinculadas con el derecho laboral, la desconexión digital, la protección de datos, la salud ocupacional y la regulación jurídica del teletrabajo.

Del mismo modo, se aplicó un procedimiento de análisis bibliográfico sistemático que permitió identificar tendencias conceptuales, enfoques normativos y desafíos emergentes. Posteriormente, se realizó una categorización temática basada en tres ejes principales: transformaciones estructurales del derecho del trabajo, derechos emergentes en entornos digitales y tensiones regulatorias entre productividad y bienestar laboral. Cada categoría fue analizada en relación con los principios fundamentales de la normativa laboral y los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, lo que facilitó la comparación entre contextos nacionales y globales.

En cuanto al tratamiento de la información, se utilizó el método analítico-sintético para descomponer los aportes doctrinales y reconstruirlos en una visión integradora que explicara la evolución del teletrabajo como fenómeno jurídico. Además, se complementó con el método comparativo, permitiendo establecer semejanzas y diferencias entre las legislaciones de América Latina y Europa. La información fue interpretada a través de un enfoque hermenéutico, lo que permitió extraer conclusiones teóricas sobre el alcance del teletrabajo y su incidencia en los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizando rigurosidad académica y coherencia metodológica en todo el proceso investigativo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a partir del análisis documental reflejan que el teletrabajo ha transformado de manera sustantiva el marco jurídico-laboral, generando nuevos desafíos en torno a la protección de los derechos fundamentales del trabajador, la regulación del tiempo de trabajo y la salvaguarda de la privacidad en entornos digitales. En este sentido, Montero (2024) sostiene que la expansión global del trabajo remoto ha modificado los límites tradicionales de la subordinación, al sustituir la supervisión presencial por mecanismos tecnológicos de control y evaluación del rendimiento. Dicho cambio, según García (2022), ha impulsado una reinterpretación del principio de dependencia laboral, que ahora debe adaptarse a esquemas híbridos en los que la autonomía y la flexibilidad coexisten con nuevas formas de fiscalización empresarial.

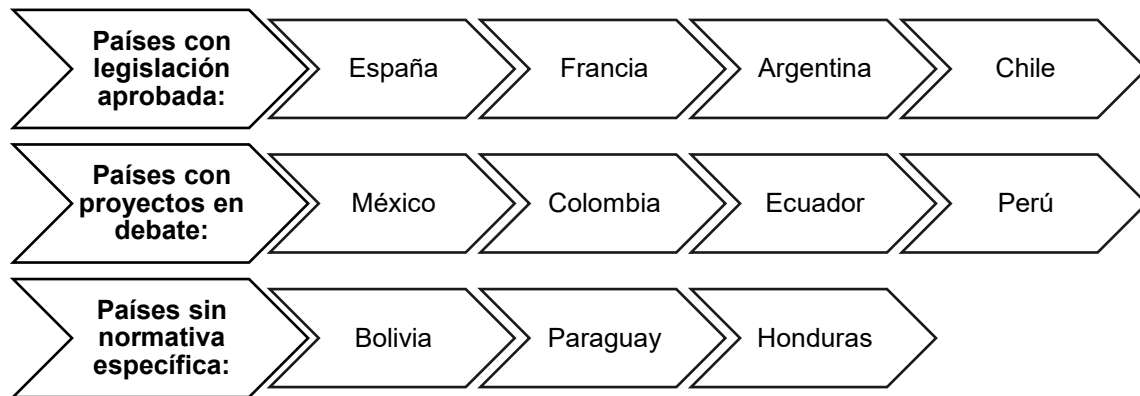
Asimismo, los resultados evidencian que la flexibilidad horaria, presentada inicialmente como una ventaja del teletrabajo, se ha convertido en un riesgo para el equilibrio entre la vida personal y laboral. Según Herrera (2023), la ausencia de límites claros en la jornada genera una “extensión invisible” del tiempo de trabajo, provocando desgaste emocional y reducción de la productividad. Este fenómeno se observa con mayor fuerza en los sectores administrativos y de servicios digitales, donde la conectividad permanente se asocia a mayores índices de estrés.

De acuerdo con los hallazgos comparativos, el derecho a la desconexión digital ha emergido como una respuesta regulatoria clave. En España, Francia y Argentina, las legislaciones recientes reconocen este derecho como un componente esencial de la salud ocupacional,

obligando a las empresas a implementar protocolos que garanticen el descanso efectivo (Navarro, 2024). En América Latina, sin embargo, aún existen vacíos normativos, y la aplicación práctica depende de acuerdos colectivos y políticas internas. En la siguiente **Figura 1** se observa la distribución de los países que han incorporado normas sobre desconexión digital entre 2021 y 2025, evidenciando un avance paulatino pero desigual en su reconocimiento legal.

Figura 1

Reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital (2021–2025)



Nota. Elaboración propia a partir de Navarro (2024), Herrera (2023) y Bravo (2022).

En relación con la protección de datos personales, los resultados muestran un creciente debate sobre los límites del control digital. Vega (2022) advierte que los softwares de monitoreo utilizados para medir productividad o conexión activa pueden vulnerar derechos fundamentales, si no se establecen reglas claras de consentimiento y confidencialidad. Salazar (2024) complementa este planteamiento al destacar que el teletrabajo exige políticas de ciberseguridad y formación digital para evitar filtraciones de información sensible. Estas observaciones se sintetizan en la Tabla 1, donde se presentan los principales riesgos jurídicos identificados en la literatura.

Tabla 1

Principales riesgos jurídicos asociados al teletrabajo

Categoría de riesgo	Descripción del riesgo jurídico	Autor (año)	Propuesta de mitigación
Privacidad y datos personales	Monitoreo excesivo o acceso a información privada	Vega (2022)	Protocolos de consentimiento y uso ético de software
Desconexión digital	Extensión de jornada sin regulación clara	Herrera (2023)	Legislación sobre derecho a la desconexión

Salud mental y estrés laboral	Sobrecarga informativa y aislamiento	Cedeño (2023)	Programas de bienestar y pausas activas
Desigualdad digital	Falta de recursos tecnológicos y conectividad	Bravo (2022)	Subvenciones tecnológicas y apoyo estatal
Seguridad laboral en el hogar	Riesgos ergonómicos y accidentes domésticos	Bustamante (2023)	Protocolos de ergonomía y auditorías remotas

Nota. Elaboración propia a partir de los autores citados (2021–2025).

En cuanto a los riesgos psicosociales, se identificó que el aislamiento social y la hiperconectividad generan consecuencias emocionales significativas. Según Cedeño (2023), los trabajadores remotos presentan mayores índices de ansiedad, fatiga visual y despersonalización profesional, lo que requiere la intervención de políticas de salud mental laboral. Bustamante (2023) añade que el bienestar digital debe abordarse desde una perspectiva integral, incorporando pausas activas, flexibilidad horaria y programas de acompañamiento psicológico.

Por otro lado, los resultados revelan un avance desigual en la implementación del teletrabajo entre regiones. Mientras Europa cuenta con marcos normativos consolidados que garantizan derechos laborales y mecanismos de control, América Latina se encuentra en un proceso de adaptación paulatina. Mendoza (2023) observa que en países como España y Portugal la normativa se centra en la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo, mientras que en naciones latinoamericanas predomina la improvisación regulatoria. En concordancia, Pacheco (2024) subraya que la ausencia de estándares unificados en la región genera incertidumbre en cuanto a la aplicación de principios de equidad, seguridad y responsabilidad social empresarial.

Los resultados evidencian que la negociación colectiva se perfila como un instrumento esencial para garantizar los derechos digitales de los trabajadores. Campos (2025) sostiene que los sindicatos deben desempeñar un papel activo en la definición de políticas sobre desconexión, fiscalización tecnológica y compensación económica por uso de medios propios. Esta visión es respaldada por Andrade (2023), quien plantea que la justicia laboral contemporánea debe incorporar la equidad digital como principio rector del trabajo en remoto, asegurando que la tecnología sea un medio de progreso humano y no de precarización.

En conjunto, los resultados reflejan que el teletrabajo, lejos de ser una simple modalidad de empleo, constituye un nuevo paradigma que redefine las relaciones laborales, exige reformas normativas coherentes y plantea la urgencia de fortalecer la protección jurídica del trabajador en el ecosistema digital global.

CONCLUSIONES

El teletrabajo ha transformado profundamente las estructuras tradicionales del derecho laboral, redefiniendo los conceptos de jornada, espacio de trabajo y supervisión. Esta modalidad representa una evolución en la organización del empleo, que exige a los sistemas jurídicos



adaptarse a nuevas formas de interacción laboral, priorizando la flexibilidad sin vulnerar la estabilidad y la protección de los trabajadores.

La desconexión digital, la salud mental y la privacidad se han consolidado como los principales desafíos del entorno laboral remoto. La falta de regulación uniforme y de políticas empresariales claras ha generado riesgos asociados al exceso de conectividad y al control tecnológico. Por tanto, es indispensable que las normativas nacionales promuevan un equilibrio entre productividad, descanso y bienestar, garantizando ambientes laborales digitales más humanos y sostenibles.

El fortalecimiento del teletrabajo requiere una visión integral en la que participen activamente las instituciones públicas, el sector empresarial y las organizaciones de trabajadores. Solo a través de la cooperación y la actualización normativa será posible garantizar condiciones justas, seguras y equitativas, donde la tecnología funcione como un instrumento de inclusión y progreso, y no como un medio de precarización laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, P. (2023). *Equidad y justicia digital en el nuevo derecho laboral*. Revista Iberoamericana de Estudios Jurídicos, 15(2), 75–92.
- Bravo, D. (2022). *Reformas laborales y brecha digital en América Latina post pandemia*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 34(1), 65–89.
- Bustamante, L. (2023). *Salud laboral y teletrabajo: riesgos emergentes en la era digital*. Revista de Derecho y Sociedad, 29(2), 41–63.
- Calva Vega, Y. G., Rosillo Abarca, L. V., Maldonado Manzano, L. R., & Escobar González, E. J. (2023). *Teletrabajo y derecho humano: caracterización organizacional en Ecuador*. Bibliotecas. Anales de Investigación, 19(2 especial), 1–16.
- Campos, A. (2025). *Negociación colectiva y derechos digitales en el trabajo remoto*. Revista Derecho Global, 10(1), 1–22.
- Cedeño, M. (2023). *Flexibilidad laboral y salud mental en tiempos de teletrabajo*. Revista Ecuatoriana de Derecho, 12(2), 18–36.
- Cuenca, J. (2023). *Teletrabajo y corresponsabilidad digital: nuevas obligaciones del empleador*. Revista Jurídica Andina, 27(3), 45–71.
- Espinoza, R. (2024). *Privacidad y control en el entorno laboral virtual*. Revista Chilena de Derecho Laboral, 11(1), 97–115.
- García, S. (2022). *Transformación del derecho laboral en la era digital*. Revista Española de Derecho del Trabajo, 44(2), 10–35.



- Herrera, L. (2023). *Desconexión digital y salud mental: un nuevo paradigma laboral*. Revista Colombiana de Estudios Jurídicos, 21(4), 23–50.
- León, M. (2024). *Bienestar digital y derecho a la salud laboral*. Revista Mexicana de Derecho Social, 39(1), 77–96.
- López Ahumada, J. E. (2022). *La orientación de la ley española del trabajo a distancia y del teletrabajo al fomento de los derechos laborales*. Revista de la Facultad de Derecho de México, 72(283), 513–536. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2022.283.83351>
- Maurizio, R. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Nota técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Mendoza, T. (2023). *Voluntariedad y consentimiento en el teletrabajo europeo*. Revista de Estudios Laborales Comparados, 8(2), 15–40.
- Mendoza-Munguía, I. B., Ortiz Cortés, L. M., & Cabrera Ponce, S. D. (2025). *Teletrabajo en Latinoamérica: revisión sistemática*. Revista de Investigación Regional, 12(1), 1–26.
- Montero, J. (2024). *El teletrabajo y la redefinición del Derecho del Trabajo*. Revista Iberoamericana de Derecho Laboral, 18(1), 1–28.
- Morales, F. (2024). *Flexibilidad laboral y políticas públicas pospandemia*. Revista Jurídica del Pacífico, 16(3), 32–56.
- Navarro, E. (2024). *Derecho a la desconexión digital y dignidad humana en el trabajo remoto*. Revista de Derecho Contemporáneo, 19(2), 59–83.
- Pacheco, A. (2024). *Vacíos normativos del teletrabajo en América Latina*. Revista Latinoamericana de Legislación Laboral, 12(1), 70–92.
- Ramírez, D. (2025). *El hogar como espacio laboral híbrido: desafíos jurídicos del teletrabajo*. Revista de Derecho y Tecnología, 9(1), 14–42.
- Salazar, V. (2024). *Protección de datos y fiscalización digital en el ámbito laboral*. Revista Peruana de Derecho del Trabajo, 7(3), 27–54.
- Vega, M. (2022). *Privacidad y control empresarial en el teletrabajo*. Revista Española de Derecho Informático, 28(2), 63–85.