



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

La regulación del teletrabajo  
internacional y los nómadas digitales

International telework regulation and  
digital nomads

Autor/es

Josune Martínez Izquierdo

Director/es

Katia Fach Gómez

Universidad de Zaragoza/ Grado en derecho  
2023/2024

## INDICE

<b>I.</b>	<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>4</b>
	<b>1. ¿SOBRE QUE TRATA ESTE TRABAJO DE FIN DE GRADO?.....</b>	<b>4</b>
	<b>2. ¿QUÉ ME LEVO A ELEGIR ESTE TEMA? .....</b>	<b>4</b>
	<b>3. METODOLOGIA UTILIZADA .....</b>	<b>5</b>
<b>III.</b>	<b>ANTECEDENTES Y REGULACIÓN DEL TELETRABAJO.....</b>	<b>5</b>
	<b>1. CONCEPTO Y ORIGEN DEL TELETRABAJO.....</b>	<b>5</b>
	<b>2. DESARROLLO DEL TELETRABAJO.....</b>	<b>6</b>
	<b>3. MODALIDADES DE TELETRABAJO.....</b>	<b>7</b>
	<b>4. NORMATIVA APLICABLE.....</b>	<b>8</b>
	<b>4.1 Antecedentes a la nueva regulación.....</b>	<b>8</b>
	<b>4.2 Nueva regulación del teletrabajo en España.....</b>	<b>9</b>
	<b>4.3 Regulación Europea del teletrabajo.....</b>	<b>10</b>
<b>IV.</b>	<b>EL TELETRABAJO TRANSNACIONAL.....</b>	<b>11</b>
	<b>1. DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA JUDICIAL</b>	
	<b>INTERNACIONAL.....</b>	<b>11</b>
	<b>1.1 Jurisprudencia destacable.....</b>	<b>13</b>
	<b>2. LEY APLICABLE AL TELETRABAJO TRNASNACIONAL.....</b>	<b>15</b>
	<b>3. RECONOCIMIENTO Y EJECUCIÓN DE RESOLUCIONES</b>	
	<b>JUDICIALES INTERNACIONALES.....</b>	<b>17</b>
<b>V.</b>	<b>NÓMADAS DIGITALES.....</b>	<b>18</b>
	<b>1. CONCEPTO Y TIPOLOGIA .....</b>	<b>18</b>
	<b>2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL FENÓMENO .....</b>	<b>19</b>
	<b>3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS.....</b>	<b>21</b>
	<b>4. REGULACIÓN LEGAL DE LOS NÓMADAS DIGITALES: ESPAÑA Y</b>	
	<b>UNIÓN EUROPEA.....</b>	<b>22</b>
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>24</b>
<b>VII.</b>	<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>26</b>
<b>VIII.</b>	<b>JURISPRUDENCIA... ..</b>	<b>28</b>

## **I. ABREVIATURAS**

**TFG:** Trabajo de Fin de Grado

**UE:** Unión Europea

**RDL:** Real Decreto Ley

**AMET:** Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

**CES:** Confederación Europea de Sindicatos

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**TFUE:** Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

**TJUE:** Tribunal de Justicia de la Unión Europea

**CE:** Constitución Española

**RRI:** Reglamento Roma I

**END:** Escuela Nómada Digital

## **II. INTRODUCCIÓN**

### **1. ¿SOBRE QUE TRATA ESTE TRABAJO DE FIN DE GRADO?**

El presente Trabajo de Fin de Grado se centra en un tema de actualidad, cada vez más en auge y que ha revolucionado la forma de trabajar a nivel mundial; el teletrabajo y los nómadas digitales. Me centraré en resolver cómo se regula la figura de ambos, cuáles son sus ventajas y sus inconvenientes, cuál ha sido su evolución en el tiempo, etc.

Por todo ello, el presente trabajo se propone abordar de manera exhaustiva las figuras del teletrabajo y los nómadas digitales, con el objetivo de contribuir al conocimiento y la reflexión crítica sobre esta nueva forma de poder realizar el trabajo cotidiano de forma remota desde cualquier parte del mundo o desde la comodidad de nuestras propias casas.

### **2. ¿QUÉ ME LLEVO A ELEGIR ESTE TEMA?**

El cursar la asignatura de Derecho Internacional Privado me provocó especial interés en la materia, como todos los ordenamientos jurídicos de diferentes países, a pesar de ser diferentes entre sí, pueden ser perfectamente de aplicación entre ellos. Además, he de mencionar mi gusto por el Derecho Laboral, por el cual me decidí a buscar un tema orientado más bien en el sector laboral.

Tras búsquedas a cerca de temas que pudiesen ser de mi interés me tope con la figura del nómada digital, algo que había escuchado en redes sociales o incluso en las noticias, pero no sabía muy bien de lo que trataba. Cuando me informé cada vez más sobre el fenómeno fue tal mi interés que no dude en realizar el trabajo acerca de esta figura, acompañándola del teletrabajo, pues así estudiaremos estos dos fenómenos similares pero diferentes a su vez y que se encuentran en auge actualmente.

El estudio de estas dos figuras me permite adquirir conocimientos sobre cómo se han ido desarrollando y una idea de cómo pueden desarrollarse en el futuro, los desafíos que llevan consigo, el procedimiento legal para poder adquirir la consideración de una de estas dos figuras en un Estado Miembro, la necesidad de una regulación legal completa, etc.

### **3. METODOLOGIA UTILIZADA**

Para elaborar este TFG, el método que he seguido ha sido el deductivo. Primero, concentrándome en entender las definiciones de cada concepto, empezando por lo más básico hasta llegar a términos que requerían especial atención. Así pues, obtuve una primera idea de cómo iba a estructurar el trabajo, para después ir dándole forma y estructura a este Trabajo de Fin de Grado.

Una vez me hice con los conceptos fundamentales base de este trabajo, pasé a buscar temas de más profundidad, como por ejemplo la regulación a nivel europeo y estatal. Para ello realicé mi búsqueda en diferentes portales de internet jurídicos como por ejemplo Dialnet, Vlex, o Legal Today, así como en leyes provenientes tanto de la Unión Europea como de España o diferentes países, leyendo artículos de revistas o libros de especial interés en la materia, etc.

Finalmente, y aprovechando que realicé las prácticas en un bufete de abogados dedicado al ámbito laboral, me ha servido de experiencia para resolver posibles inconvenientes o dificultades que me han ido surgiendo, como, por ejemplo, en que portales de internet buscar información jurídica.

### III) ANTECEDENTES Y REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

El teletrabajo en los últimos años nos ha cambiado radicalmente la forma de concebir el empleo. El teletrabajo no solo nace a raíz de crisis globales, como por ejemplo la COVID-19, sino que va evolucionando a la par que lo hacen las tecnologías de la información y las comunicaciones. A continuación, voy a tratar de abordar los antecedentes históricos más destacables, así como su marco regulatorio para poder llegar a comprender este fenómeno de una manera más correcta.

#### 1. CONCEPTO Y ORIGEN DEL TELETRABAJO

Podemos definir el teletrabajo como una forma de organizar el trabajo o bien la realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se va a prestar en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, de acuerdo con la Ley española 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.<sup>1</sup>

También recoge una definición de teletrabajo la Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003)<sup>2</sup>, en la que se afirma que el teletrabajo constituye «una forma de organización y de realización del trabajo que utiliza las tecnologías de la información en el marco de un contrato o una relación de trabajo para realizar tareas que podrían llevarse a cabo igualmente en los locales de la empresa» .

Ambas definiciones nos llevan a concluir que las principales características del teletrabajo son las que nombro a continuación: En primer lugar, la flexibilidad, ya que permite a los empleados gestionar el equilibrio entre su vida personal y laboral de acuerdo con sus preferencias. Esto significa que pueden organizar su tiempo y actividades de manera que mejor se adapten a sus necesidades personales. Otra característica esencial es el uso de la tecnología, que se convierte en el principal medio para realizar este tipo de trabajo. Las herramientas digitales y las plataformas de comunicación permiten a los teletrabajadores mantenerse conectados y colaborar eficientemente, independientemente de su ubicación geográfica. Además, el teletrabajo ofrece un alto grado de autonomía. Los trabajadores

---

<sup>1</sup> España. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

<sup>2</sup> España. Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003).

tienen un mayor control sobre sus horarios y el entorno en el que realizan sus tareas, lo que les permite crear un ambiente de trabajo más cómodo y personalizado. Esta autonomía puede mejorar la satisfacción laboral y la productividad al permitir que cada persona trabaje en las condiciones que considere óptimas.

## 2. DESARROLLO DEL TELETRABAJO

El concepto de teletrabajo nace en los años 70 a raíz de la crisis del petróleo y en relación con las nuevas tecnologías de la información y comunicación. El ingeniero de la NASA Jack Nilles fue el primero en dar forma a este concepto en el año 1973, desarrollándolo más tarde en su estudio denominado *Telecommunications-Transportation Tradeoff* (1976)<sup>3</sup>,

Durante los años 80 y 90, el avance de las tecnologías y el acceso a internet fue un elemento clave para facilitar la incorporación del teletrabajo en nuestras vidas, así pues, las empresas empezaron a experimentar con el teletrabajo para poder reducir costes mejorar las condiciones laborales.

No obstante, hasta el siglo XXI los países no contemplaron la idea de regular el teletrabajo en sus legislaciones laborales. En el año 2000 en Estados Unidos, de acuerdo con la Oficina del Censo de EE. UU., trabajaban desde casa aproximadamente 4 millones de personas. En Europa, entre el año 2009 y 2019, de acuerdo con los datos del Eurostat<sup>4</sup>, la gente que realizaba su trabajo desde casa de forma autónoma aumentó hasta llegar al 18,5%.

Como pasó en muchos ámbitos de la vida, el coronavirus también cambió el modo de trabajar, muchas empresas y trabajadores autónomos tuvieron que adaptar sus puestos de trabajo y realizarlos desde sus propios domicilios para cumplir con restricciones sanitarias y a su vez continuar con el normal desarrollo de sus operaciones. Tras el confinamiento y vuelta a la “normalidad” muchas empresas decidieron mantener el teletrabajo, o adoptaron nuevos modelos de trabajo como el híbrido, combinando el trabajo presencial con el trabajo remoto.

En España, en el año 2019, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>5</sup>, un 4,8% de población activa trabajaba desde casa, porcentaje que se disparó en el año 2020

---

<sup>3</sup> Nilles, Jack M. (1976), *Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, Londres, Krieger Publishing Company.

<sup>4</sup> Eurostat (2020). *Telecommunications employment rose in Q2 2020*.

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Estadística (2020). *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*.

hasta alcanzar el 34% debido a las medidas del Gobierno para evitar la propagación del virus Covid-19<sup>6</sup>.

Actualmente, los países del norte de Europa son los líderes del teletrabajo (Eurostat) siendo el modelo más común de teletrabajo el híbrido, llegando al 20% de asalariados que trabajan siguiendo ese modelo en Países Bajos, Suecia o Luxemburgo. De esa forma, España ocupa el puesto número 13 entre los 20 mayores países de la Unión Europea en la lista de personas que trabajan desde su hogar<sup>7</sup>.

### 3. MODALIDADES DE TELETRABAJO

Podemos catalogar las modalidades de teletrabajo siguiendo tres grandes parámetros. Primero, de acuerdo con la frecuencia que se realiza nos encontramos con el teletrabajo completo, el cuál como su nombre indica, realiza todas sus actividades relacionadas con el trabajo de manera remota, sin tener que acudir a la oficina o lugar físico del empleador en ningún momento. Por otro lado, también existe el teletrabajo parcial, combinando el trabajo remoto con el trabajo en el espacio físico, así algunos días el empleado puede trabajar desde casa y otros desde la oficina. Por último, dentro de esta categoría, nos encontramos con el teletrabajo ocasional, este se realiza en situaciones de fuerza mayor, por ejemplo, asuntos personales o condiciones climáticas adversas. En segundo lugar, respecto a la organización del trabajo, el teletrabajo denominado asincrónico es aquel que permite a los trabajadores elegir sus propios horarios de trabajo y establecer sus propias prioridades. Por el contrario, el trabajo sincrónico es aquel en el que se exige un horario, un tiempo de conexión y una determinada disponibilidad por horas. El teletrabajo autónomo es aquel que realizan trabajadores independientes o empleados sin supervisión o con muy poca. En relación, el teletrabajo supervisado es todo lo contrario, aquel en el que los trabajadores trabajan de forma remota, pero con supervisión continua, bien sea a través de meet virtuales, informes o herramientas<sup>8</sup>.

Por último, dependiendo del tipo de contrato de trabajo, el teletrabajo calificado por cuenta ajena es para trabajadores que son empleados por cierta empresa pero que realizan sus tareas de forma remota, manteniendo una relación contractual y recibiendo a cambio derechos laborales. Por lo que se refiere a el teletrabajo por cuenta propia o freelance, el trabajador

---

<sup>6</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «Teletrabajo asociado a la COVID-19: mantenimiento de las condiciones de trabajo», *Revista de jurisprudencia laboral*, N°5, 2021.

<sup>7</sup> Eurostat (2020). *Telecommunications employment rose in Q2 202*.

<sup>8</sup> ANA ISABEL PEREZ CAMPOS., *Teletrabajo internacional. Situación actual y propuestas de regulación*, Aranzadi, Pamplona, 2022.

opera de manera independiente, sin estar vinculado contractualmente solo con una empresa. También puede un trabajador tener una relación contractual con una empresa y llevar a cabo proyectos independientes, de este modo se denominará teletrabajo mixto ya que combina elementos de trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia o freelance<sup>9</sup>.

#### 4. NORMATIVA APLICABLE

##### 4.1 Antecedentes a la nueva regulación

Antes del siglo XX y del desarrollo de las telecomunicaciones, el teletrabajo era un medio de trabajo de poca entidad a la hora de llevarse a la práctica ya que muy poca población realizaba su actividad laboral de esa forma debido a la falta de medios tecnológicos, como consecuencia tenía una pobre regulación. En España, los elementos fundamentales para el desarrollo del trabajo se abarcaban en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>10</sup> (en adelante ET).

El 16 de julio de 2002 se aprueba el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo<sup>11</sup>, con la finalidad de otorgar mayor seguridad a este tipo de trabajadores remotos por cuenta ajena en la UE, dándoles a estos la misma protección como cualquier trabajador que ejerce su actividad habitual en una empresa de forma física.

Tras este Acuerdo Marco y para ser exactos diez años después se modifica el artículo 13 del ET por el artículo 6 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Este nuevo artículo lo que hace es incluir los elementos claves que el Acuerdo Marco establece para el teletrabajo; la voluntariedad, la reversibilidad y la igualdad de derechos con respecto al trabajador presencial.

Posteriormente, se publica el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificando el artículo 34.8 del ET, mediante el cual se desarrolla el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de los teletrabajadores.

---

<sup>9</sup> OSIO HAVRILUK, L., «El teletrabajo: una opción en la era digital». *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Vol. 3, Nº 5, 2010, pp. 93-109.

<sup>10</sup> España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>11</sup> Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, de 16 de julio de 2002.

## 4.2 Nueva regulación del teletrabajo en España

La situación que trajo consigo la COVID-19 fue la clave para empezar a tomar medidas reguladoras a cerca del trabajo a distancia, no obstante, se puede seguir aplicando normativa laboral ordinaria.

Con la publicación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia<sup>12</sup>, se regula de forma detallada una de las relaciones laborales que se venía intentando regular desde hacía tiempo pero que finalmente no terminaba de llevarse a la práctica. El RDL 28/2020 fue tramitado como proyecto de ley, el cual se vio finalmente plasmado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia<sup>13</sup> (en adelante Ley 10/2021) que entró en vigor el 11 de julio del 2021.

El trabajo a distancia tiene carácter voluntario y reversible, así pues, la empresa no puede imponerlo, pero el trabajador tampoco puede exigir realizar sus actividades laborales de este modo, excepto si se tratase del caso contenido en el artículo 34 del ET y se quisiese teletrabajar para conciliar la vida familiar con la laboral.

Una de las novedades que trajo consigo el RDL 28/2020 fue unas pautas para atender las posibles disputas que pudiesen originarse debido al trabajo a distancia. El procedimiento específico de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social<sup>14</sup> es el adecuado para atender a las disputas derivadas del trabajo a distancia. Se establece que la negativa de la empresa o modificaciones que se intenten implantar podrán ser impugnadas en el plazo de 20 días desde la comunicación de la empresa.

Con esta nueva regulación legal España hizo un importante avance, al otorgar a los teletrabajadores una serie de derechos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores que permitió así desarrollar con mayor efectividad este tipo de relación laboral.

## 4.3 Regulación Europea del teletrabajo

El teletrabajo consta de una escasa regulación supranacional e incluso de regulación nacional en algunos países. En la Unión Europea el Acuerdo Marco Europeo sobre

---

<sup>12</sup> España. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

<sup>13</sup> España. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

<sup>14</sup> España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Teletrabajo (AMET)<sup>15</sup> con la participación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea de Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), supuso en el año 2002 el gran avance que el teletrabajo necesitaba, pero conforme las tecnologías fueron desarrollándose y los estilos de vida cambiaban la regulación contenida en el AMET pareció ser escasa.

El 1 de julio de 2023 entro en vigor el Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento nº883/2004<sup>16</sup>, para casos de teletrabajo transfronterizo habitual. Se pasa a regular de forma más amplia la coordinación de sistemas de Seguridad social. Pudiendo los trabajadores solicitar de forma voluntaria el cotizar en el país donde la empresa tenga su sede principal y no en el país de residencia.

Mencionar también el papel del informe conjunto de la OIT y EUROFUND titulado «*Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*»<sup>17</sup> de 2017 y actualizado en junio de 2019, en el cual se analizan efectos del teletrabajo.

A pesar del auge del teletrabajo, y de revisiones posteriores al Acuerdo Marco, no se ha elaborado ninguna ley en el seno de la Comisión Europea que regule una norma aplicable al conjunto de los Estados Miembros relativa al teletrabajo, únicamente se hizo alusión a determinadas cuestiones relativas al desarrollo de esta modalidad de trabajo en la Directiva 2019/1152<sup>18</sup>. En este sentido, está clara la necesidad de una normativa específica y armonizada proveniente de la UE que borde las particularidades que supone el teletrabajo.

---

<sup>15</sup> Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, de 16 de julio de 2002.

<sup>16</sup> Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

<sup>17</sup> Eurofound and the International Labour Office, «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work», *Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva*, 2017.

<sup>18</sup> Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

## IV. EL TELETRABAJO TRANSNACIONAL

Hablamos de teletrabajo transnacional cuando en el ámbito del teletrabajo aparece algún elemento de extranjería, a pesar de que presente similitudes con el teletrabajo nacional, concurrirán otras circunstancias específicas como la de determinar la ley aplicable a este tipo de relación contractual o la determinación de la competencia judicial internacional en supuestos de conflictos laborales.

### 1. DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL

La determinación de la competencia judicial internacional es un aspecto clave en el derecho internacional privado, a través de esta podremos conocer qué tribunal es el competente para conocer y resolver un conflicto jurídico transnacional. Respecto al teletrabajo transnacional, es una cuestión que cobra gran relevancia, ya que al ser un modelo de trabajo “reciente” surgen a menudo conflictos acerca de qué tribunal es el competente para resolver las disputas laborales cuando el trabajo se realiza en diferentes países comunitarios<sup>19</sup>.

El Reglamento (UE) n.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, en adelante Reglamento Bruselas I Bis, es fundamental a la hora de regular la competencia judicial internacional en la Unión Europea. Establece una serie de normas acerca de cuáles serán los tribunales competentes para conocer de un litigio con repercusión transfronteriza dentro de la UE. En concreto, debemos acudir a los artículos 20 a 23 Sección 5 del Capítulo II “competencia en materia de contratos individuales de trabajo”.

El Reglamento Bruselas I Bis se aplica en todos los territorios de los Estados miembros, de acuerdo con el artículo 355 del TFUE, así como a los litigios ejercitados a partir del 10 de enero de 2015 (art.66.1 TFUE). Podrán conocer cuestiones de carácter civil y mercantil, a cerca de contratos internacionales que estén relacionados con la UE<sup>20</sup>.

A grandes rasgos, se utiliza el criterio del domicilio del demandado en un Estado miembro para determinar las normas de competencia judicial internacional. En el caso de que el demandado tenga su domicilio en un tercer estado la competencia judicial internacional vendrá determinada por foros de carácter interno contenido en normas de los Estados<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> ORTEGA GIMÉNEZ, A. y HEREDIA SÁNCHEZ, L.S., *Teletrabajo y Derecho internacional privado, problemas y soluciones*, Aranzadi, 2023, pp 299.

<sup>20</sup> DE LA IGLESIA AZA, L., «Digitalización e internacionalización de las relaciones de trabajo: el teletrabajo transnacional e internacional», *Revista gallega de Derecho Social*, N°17, 2023, pp 113-160.

<sup>21</sup> CORDERO ÁLVAREZ, C.I., «Delimitación de la residencia habitual como principal criterio de competencia en el derecho europeo de familia y normas de aplicación en defecto de Estado miembro competente ante la reciente doctrina del TJUE: Desde un posible foro de la nacionalidad del demandado encubierto a supuestos

Existen una serie de excepciones, el caso de que el Estado miembro tenga competencia exclusiva, la sumisión expresa o tácita de las partes o la protección a la parte más débil de un contrato internacional (consumidores o trabajadores).

Respecto al foro de sumisión recogido en el artículo 25, las partes, con independencia de su domicilio, pueden acordar que tribunal o tribunales de un Estado miembro son los competentes para conocer de cualquier litigio que pueda surgir en la relación jurídica. Este acuerdo de elección del foro tiene que realizarse por escrito, mostrando que las partes son conocedoras de esta sumisión a determinado tribunal o tribunales. Así pues, la sumisión tiene como finalidad el que las partes voluntariamente puedan hacer competentes a otros tribunales distintos a los que ya tienen competencia<sup>22</sup>. Esta solo tendrá efecto y siendo prioritaria a las normas anteriormente expuestas, si la cláusula ha sido pactada con posterioridad al nacimiento del litigio.

En lo que nos atañe a la hora de atribuir la competencia judicial internacional, los artículos 20 al 23 del Reglamento Bruselas I Bis nos detallan los criterios necesarios en materia de contratos de trabajo, con el fin de proteger a la parte más débil del contrato.

En el caso de que el trabajador sea el demandante, podrá presentar la demanda ante el órgano jurisdiccional del Estado en el que la empresa contratante este domiciliada; como domicilio podemos entender también sucursal, agencia u otro tipo de establecimiento situado en un Estado miembro.

Por otro lado, los trabajadores tienen la posibilidad también de interponer la demanda ante órganos jurisdiccionales sitos en el lugar donde desempeñe habitualmente su trabajo o ante el tribunal del último lugar donde lo haya desempeñado.

El foro *locus laboris* recogido en el artículo 21.2.b del Reglamento Bruselas I Bis en el ámbito del teletrabajo transnacional puede suponer problemas a la hora de ser aplicado, pues a veces es difícil determinar un único lugar habitual de trabajo. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) en el caso *Mulox*<sup>23</sup>, determina que el lugar habitual de trabajo será aquel en el cual la persona trabajadora cumple sus obligaciones de manera principal.

---

claudicantes», *Cuadernos de derecho transnacional*, N°1, 2023, pp. 254-274.

<sup>22</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., *Competencia judicial internacional y derecho de los negocios internacionales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 2655.

<sup>23</sup> STJUE. 13 de julio de 1993, *Mulox IBC Ltd. contra Hendrick Geels*, Asunto C-125/92, EU:C:1993:306.

Así pues, siguiendo con la doctrina mayoritaria del TJUE y las reglas que marca el Reglamento Bruselas I Bis, el criterio para determinar el lugar habitual del trabajador será el de observar cuál es el lugar donde este cumple las obligaciones que tiene respecto a su empleador de manera habitual, que además será el lugar donde establezca su centro efectivo de actividades profesionales.

### 1.1 Jurisprudencia destacable

A pesar de que la jurisprudencia europea en materia de determinación de competencia judicial internacional en contexto del teletrabajo internacional es todavía emergente, pues aún está en desarrollo, existen algunos casos y principios establecidos por el TJUE que permiten a los tribunales de la comunidad orientación para abordar este tema.

El primero caso que destacar es el caso Voogsgeerd contra Navimer S.A., este caso se refiere a un trabajador que fue contratado por una empresa cuya sede se encontraba en otro estado miembro, mientras que el trabajador desarrollaba sus funciones en varios países.

Se interpreta de manera extensa el actual artículo 21 del Reglamento Bruselas I bis, referente a la competencia judicial en materia de contratos individuales de trabajo. El TJUE estableció que, en ausencia de elección clara de jurisdicción demostrable en el contrato de trabajo, el tribunal que conocerá del asunto será el del lugar donde el trabajador realiza su trabajo de forma habitual<sup>24</sup>.

En segundo lugar, el caso Bosworth y Hurley contra Arcadia Group Ltd, en el cual se trata el ámbito de competencia judicial en relación con las reglas de protección del trabajador. El TJUE manifestó que los trabajadores deben ser protegidos por las normas de jurisdicción que les sean más favorables y que todo acuerdo contractual que desvíe dichas normas deberá ser analizado<sup>25</sup>. A pesar de que esta sentencia no hable en concreto del teletrabajo transnacional, es relevante a la hora de influir en los casos donde la protección del trabajador es la clave del conflicto.

En tercer lugar y de carácter muy relevante para aquellos trabajadores que desempeñan sus funciones desde múltiples ubicaciones, se encuentra el caso Mulox IBC Ltd contra Geels. El conflicto surgió debido a que un trabajador con sede en Francia interpuso una demanda contra su empleador cuya sede estaba en Reino Unido. El conflicto surgió a la hora de

---

<sup>24</sup> STJUE. 15 de diciembre de 2011, Jan Voogsgeerd c. Navimer S. A, Asunto C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842

<sup>25</sup> STJUE. 11 de Abril de 2019, C-603/17, Peter Bosworth, Colin Hurley contra Arcadia Petroleum Limited y otros, ECLI:EU:C:2019:310.

determinar el tribunal competente, pues el trabajador operaba desde numerosos estados miembro. La solución del TJUE fue determinar que el lugar donde desempeña el trabajador habitualmente sus labores pueden incluir un centro de actividades, puesto que no hay un único lugar fijo<sup>26</sup>.

Por último, mencionar el caso *Nogueira y otros contra Ireland Ltd y Ryanair Designated Activity Company*, en el cuál una serie de trabajadores demandaron a su empleador en su lugar de residencia habitual, a pesar de que la empresa se encontraba ubicada en otro Estado miembro. El TJUE afirmó que el tribunal del lugar donde el trabajador realiza habitualmente su trabajo o desde donde cumple mayoritariamente sus obligaciones será el que tenga competencia<sup>27</sup>.

En conclusión, la jurisprudencia existente actualmente del TJUE es una herramienta muy útil a la hora de determinar la competencia judicial internacional en situaciones de conflicto de teletrabajo transnacional. Puesto que el teletrabajo es una forma de trabajar cada vez más habitual, se espera que vayan surgiendo nuevos casos más específicos que aborden los nuevos desafíos y particularidades de esta clase de contrato laboral para así esclarecer que tribunales deben ser los competentes en caso de conflicto.

## 2. LEY APLICABLE AL TELETRABAJO TRANSNACIONAL

El teletrabajo transnacional, conlleva que un empleado realice sus funciones de trabajo desde un país diferente a la sede donde se encuentra su empleador. Esto plantea un gran desafío legal, ¿cuál es la ley aplicable en lo que respecta a esta relación laboral? La normativa aplicable puede variar dependiendo de factores como la sede de la empresa o la ubicación del empleado. El Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, comúnmente conocido como Reglamento Roma I (en adelante RRI), contiene una serie de normas para determinar la ley aplicable a relaciones contractuales para países de la Unión Europea.

De acuerdo con el artículo 8 del Reglamento Roma I, las partes son libres de elegir el derecho aplicable, pero con ciertas limitaciones. Es fundamental que la elección de la ley aplicable no menoscabe la protección otorgada por la legislación laboral del lugar donde se

---

<sup>26</sup> STJUE. 13 de julio de 1993, asunto C-125/92, *Mulox IBC Limited C/ Hendrick Geels*, ECLI:EU:C:1993:306.

<sup>27</sup> STJUE. 14 de septiembre de 2017, Asuntos C-168/16 y C 169/16, *Sandra Nogueira y otros c. Crewlink Ireland Ltd. y Miguel José Moreno Osácar c. Ryanair DAC* ECLI: EU:C:2017:688.

realiza el trabajo, de acuerdo con el principio de favorabilidad.

A falta de elección regirá el principio *lex loci laboris*, contenida en el artículo 8.2 del RRI, Así pues, considerando el 36º Reglamento Roma I *«la realización del trabajo en otro país se considera temporal cuando se supone que el trabajador va a reanudar su trabajo en el país de origen tras realizar su tarea en el extranjero. La celebración de un nuevo contrato de trabajo con el empleador original o con un empleador que pertenezca al mismo grupo de empresas que el empleador originario no debe excluir que se considere que el trabajador realiza su trabajo en otro país de manera temporal»*.

Esto trae consigo una dificultad, la de determinar el lugar de prestación habitual de los servicios, pues el RRI no nos da una definición expresa, y la dificultad aumenta en el caso del teletrabajo. Una de las soluciones más recurrentes será que en los casos de teletrabajo el lugar de prestación habitual estará vinculado a aquel donde se hace uso de las tecnologías de la información y la comunicación (NTIC)<sup>28</sup>. Por otro lado, el TJUE, determinó en el caso Koelzsch que el lugar de la prestación habitual será *«el país en que se realice habitualmente el trabajo debe interpretarse de modo amplio y entenderse en el sentido de que se refiere al lugar en el cual o a partir del cual el trabajador desempeña efectivamente su actividad profesional y, a falta de centro de actividad, al lugar en el que éste realice la mayor parte de su trabajo»*<sup>29</sup>.

Desde la perspectiva de una prestación de servicios que se realiza simultáneamente en dos lugares diferentes, el lugar donde el trabajador presta servicios físicamente y el lugar en el que se aprovechan dichos servicios por parte del empresario. El lugar de prestación habitual de servicios será en el que está situado el centro efectivo de actividades profesionales o desde el que el trabajador realice sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo<sup>30</sup>.

Si por el contrario no puede establecerse un lugar habitual de trabajo, el artículo 8.3 determina como ley aplicable la del país donde se encuentre el establecimiento del empleador, aclarando el TJUE que ese establecimiento será el que procedió a contratar al trabajador y no a aquel al que está vinculado por su ocupación efectiva.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> CARRILLO POZO, L., F., «La ley aplicable al contrato de trabajo plurilocalizado: el Reglamento Roma I», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Nº 132, 2017, pp. 129-162.

<sup>29</sup> STJUE de 15 de marzo de 2011, Koelzsch, C-29/19, ECLI:EU:C:2011:151, apartado 45.

<sup>30</sup> SSTJCE de 13 de julio de 1993 – C- 125/92, asunto Mulox IBC.

<sup>31</sup> S TJUE de 15 de diciembre de 2011, Voogsgeerd vs. Navimer, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, apartado 52.

Finalmente, se admite la aplicación del apartado 4 del artículo 8 como cláusula de excepción o escape, al establecer que, *«si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 o 3, se aplicará la ley de ese otro país»*. De acuerdo con la jurisprudencia y el concreto con el caso Schlecker contra Boedeker<sup>32</sup>, el tribunal será el competente de aplicar o no la cláusula de escape además de determinar qué país es en el que el trabajador tiene vínculos más estrechos, pues ese será aquel en el que el trabajador pague sus impuestos y tributos que gravan la renta de su actividad laboral por cuenta ajena y el país donde este afiliado a la seguridad social.

Existe un caso especial, aquel caso en que el contrato individual de trabajo objeto de conflicto internacional fuese celebrado antes del 17 de diciembre de 2009, no se podrá aplicar el Reglamento Roma I, pues se encontraría fuera del ámbito de aplicación temporal<sup>33</sup>. Será de aplicación en estos supuestos el Convenio de Roma de 1980, en concreto el artículo 6.2 de este Convenio recoge lo siguiente, *«el contrato de trabajo se regirá: a) por la ley del país en que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo, aun cuando, con carácter temporal, haya sido enviado a otro país, o b) si el trabajador no realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, por la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, a menos que, del conjunto de circunstancias, resulte que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país»*,.

### 3. RECONOCIMIENTO Y EJECUCIÓN DE RESOLUCIONES JUDICIALES INTERNACIONALES

El reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales internacionales son procedimientos legales que permiten a las decisiones judiciales de un país ser reconocidas, y si es necesario, ser ejecutadas en otro país. Ser reconocidas implica que tribunales de otro país acepten como válida la decisión judicial que se ha dictado en otro país, por otro lado, la ejecución es el proceso mediante el cual los tribunales de otro país garantizan el cumplimiento de la decisión judicial dictada en otro país<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 12 de septiembre de 2013, Anton Schlecker contra Melitta Josefa Boedeker, Asunto C-64/12 ECLI:EU:C:2013:55.

<sup>33</sup> STJUE de 18 de octubre de 2016, Nikiforidis, C-135/15, ECLI:EU:C:2016:774, apartado 39.

<sup>34</sup> Gascón Inchausti, F., «Reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales extranjeras en la Ley de cooperación jurídica internacional en materia civil». *Cuadernos de derecho transnacional*, Nº 2, 2015, pp 158-187.

El reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales viene determinado en los artículos 36 y siguientes del Reglamento Bruselas I Bis. A lo que este procedimiento respecta, se introduce la característica de la supresión del exequátur; el procedimiento que transformaba la sentencia judicial extranjera en un título ejecutivo en el Estado miembro que se requería<sup>35</sup>.

La UE viene facilitando a través de sus reglamentos la validez y eficacia de resoluciones judiciales en todo el territorio europeo, de acuerdo con los principios de integración jurídica, confianza mutua, etc.

En lo que respecta al teletrabajo transnacional, el reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales internacionales son procesos complejos debido a los diferentes sistemas legales que existen en los Estados miembro. No obstante, es un proceso esencial debido a la novedad y falta de regulación de este modelo de trabajo, pues situaciones que resuelvan un conflicto relativo al teletrabajo en un Estado miembro pueden servir como precedente para ser resuelto en otro Estado a través de acuerdos claros y cooperación internacional.

## **V. NÓMADAS DIGITALES**

### **1. CONCEPTO Y TIPOLOGIA**

Podemos definir a los nómadas digitales como las personas que utilizan la tecnología para trabajar de forma remota que les permite llevar un estilo de vida en el que pueden trabajar desde cualquier parte del mundo. Concretamente la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes define a los nómadas digitales como: «personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia»<sup>36</sup>.

Los nómadas digitales se caracterizan por no contar con una ubicación fija de trabajo no teniendo así necesidad de desplazar su domicilio al Estado donde radique la sede de la sociedad y por llevar a cabo sus labores mediante herramientas como los portátiles y/o cualquier otra tecnología que tenga acceso a internet.

---

<sup>35</sup> Rodríguez Vázquez, M. Ángeles. «Una nueva fórmula para la supresión del exequátur en la reforma del reglamento Bruselas I». *Cuadernos de derecho transnacional*, N°1, 2014, pp 330-348.

<sup>36</sup> España. Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.

Hay diferentes tipologías de nómadas digitales, a continuación, los cinco grandes grupos de nómadas digitales existentes en nuestra sociedad actual que podemos extraer gracias a la investigación realizada por el antropólogo Dave Cook<sup>37</sup>:

1. Freelancers: también conocidos como trabajadores independientes o autónomos, son profesionales que ofrecen sus servicios a través de contratos temporales de manera independiente. Los freelancers cuentan con total flexibilidad, tanto a la hora de elegir los proyectos en los que quieren participar como en establecer sus horarios y lugares de trabajo.

2. Nómadas por cuenta ajena: son los trabajadores que realizan sus labores desde una ubicación distinta a la oficina central de su empleador, habitualmente desde su domicilio, pero también desde cualquier otro lugar con conexión a internet. Esta forma de trabajo ofrece beneficios tanto para los empleados como para los empleadores.

Por un lado, brinda flexibilidad en términos de horarios y ubicación, lo que facilita una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal. Por otro lado, permite a las empresas acceder a talento de diversas partes del mundo sin estar limitadas por la ubicación geográfica.

3. Emprendedores digitales: emprendedor digital es aquel que construye y dirige un negocio focalizado en el mundo online. Utilizan para ello internet y herramientas digitales, bien para vender productos, ofrecer servicios o crear contenido.

4. Nómadas digitales experimentales: son aquellos individuos que se encuentran explorando nuevas formas de vivir y trabajar como nómadas digitales, pero aún no tienen los medios necesarios para mantener su estilo de vida nómada.

5. Nómadas de sillón: estos nómadas digitales se caracterizan por tener medios y recursos, es decir, ganan dinero y sueñan con la idea de trabajar mientras se viaja, pero aún no lo han llevado a cabo en su vida cotidiana. Estos disfrutan de la vida nómada desde la comodidad del hogar o desde un espacio fijo, sin necesidad de desplazarse físicamente.

---

<sup>37</sup>COOK, D. The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries. *Inf Technol Tourism* 22, 355–390 (2020).

## 2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL FENÓMENO

Relacionamos el fenómeno de los nómadas digitales con un tema de la actualidad, que ha surgido hace pocos años, pero lo cierto es que los autores Makimoto y Manners en su libro «Digital Nomad: Work Anywhere, Anytime and Make Money Online»<sup>38</sup> ya acuñaron el término de nómadas digitales en el año 1997. En el libro, los autores indagan en cómo las nuevas tecnologías y como la capacidad de conectarnos a internet mediante portátiles o móviles desde cualquier parte del mundo van a permitir una flexibilidad en el trabajo.

Indudablemente, los nómadas digitales cobran fuerza en cómo la tecnología ha cambiado nuestro estilo tanto de vida como de trabajo en el siglo XXI. A causa del internet y de las nuevas herramientas digitales, ahora determinados trabajos pueden ser realizados prácticamente desde cualquier parte del mundo. Como consecuencia tenemos un cambio cultural, trabajadores que buscan flexibilidad combinando sus deberes con explorar nuevos lugares o simplemente trabajar desde la comodidad de su casa.

A pesar de que la idea de trabajar mientras se viaja o se vive en diferentes partes del mundo se viese como un contrasentido, en los últimos tiempos ha ganado fuerza y muchos trabajadores han decidido sumarse a esta forma de vida, especialmente tras el año 2020 debido a la COVID-19. Solo debemos observar las cifras; en 2019 el número de nómadas digitales en todo el mundo eran 7.3 millones, tras la COVID-19 la cifra ha aumentado y se estiman unos 35 millones de nómadas digitales<sup>39</sup>.

Sumado a la COVID-19, no podemos dejar de mencionar dos factores de especial relevancia que han influido en el notable crecimiento de los nómadas digitales. Por un lado, tenemos la revolución de internet, hecho fundamental para que trabajadores y empresas hayan podido tener la oportunidad de realizar su trabajo sin necesidad de ubicarse en un espacio físico común. Por otro lado, nos encontramos con el turismo juvenil, o el llamado fenómeno de los “mochileros” o “nomadismo”, gracias a la evolución del transporte, así como de las tecnologías.

Actualmente más de cinco mil millones de personas en el mundo usan internet, y el 95% de ellas cuentan con redes sociales que les permitan estar conectados desde cualquier parte del mundo, así lo reporta el OBS Business School en su informe «Redes Sociales: estado actual y tendencias 2023».

---

<sup>38</sup> TSUGIO MAKIMOTO y MANNERS DAVID, *Digital Nomad*, Wiley, 1997.

<sup>39</sup> estimaciones de la página especializada en viajes ‘A Brother Abroad (ABA)’.

De acuerdo con la encuesta realizada por la plataforma Buffer en 2021 denominada *State of Remote Work* el 97,6% de las 2.300 personas a las que se le realizó la encuesta, tienen en mente o desean poder teletrabajar el resto de vida profesional que les queda.

Tal es el interés del nomadismo digital como estilo de vida que en 2017 se creó la Escuela Nómada Digital (END) en España, una escuela que facilita herramientas para conseguir llegar al objetivo que los alumnos se propongan en cuanto a compaginar el trabajo y lo que les hace felices.

Entre 2019 y 2020 el número de nómadas digitales aumentó en un 49%, tal y como recoge una estadística realizada por MBO Partners<sup>40</sup>. Actualmente, hay más de 35 millones de nómadas digitales en todo el mundo, 10 millones de ellos únicamente en los Estados Unidos.

En 2024 los países más visitados por los nómadas digitales son España con un 5%, Tailandia también con un 5% y EE. UU siendo el país más visitado por los nómadas digitales con un 14%<sup>41</sup>. El informe *Expat Insider 2023*<sup>42</sup> muestra las tendencias que tiene un nómada digital a la hora de instalarse en una ciudad u otra; buscan un coste de vida bajo y facilidad a la hora de acomodarse.

En los primeros diez meses de la creación del visado para nómadas digitales se concedieron 7.368, siendo en España 735 mil el número total de nómadas digitales. Las previsiones para el futuro son que España ascienda en los próximos años en el número de nómadas digitales que residen en nuestro país, debido a factores como la calidad de vida, clima agradable o beneficios fiscales que son de un gran atractivo a la hora de elegir ciudad donde asentarse.

Ciñéndonos a las estadísticas y todos los factores que han influido en el desarrollo de los nómadas digitales, no es de asombro que este fenómeno vaya a ir más lejos, pues se estima que un crecimiento anual del 3% de personas que hacen uso de las redes sociales, lo que conlleva que más gente se haga eco de las comodidades y todas las oportunidades que pueden ofrecer, queriendo así poder compaginar la vida laboral con las comodidades de trabajar fuera del rutinario espacio de trabajo.

---

<sup>40</sup> MBO partners (2023) Nomadism Enters the Mainstream.

<sup>41</sup> MBO partners (2023) Nomadism Enters the Mainstream.

<sup>42</sup> Expat Insider (2023) Where Expats Love (& Hate) Living in 2023.

### 3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Llegados a este punto podemos llegar a pensar que la vida de un nómada digital es una vida soñada, una persona que puede compaginar su trabajo con viajar o simplemente con la comodidad de su hogar, una persona que es capaz de tomar sus propias decisiones o fijar sus propios planes de futuro. Lo cierto es que el nomadismo digital tiene muchas ventajas, pero debemos estudiar y exponer las desventajas que supone este estilo de vida.

Las ventajas de ser un nómada digital pueden ser muy evidentes, lo primero que se viene a la mente es la libertad de ubicación, el poder trabajar desde donde quieras y cuando quieras, con la libertad de poder experimentar nuevas culturas y lugares a la vez que trabajas y estas siendo remunerado por ello. También es algo ventajoso el no estar inmerso en una misma rutina, es decir, no tener un horario convencional, no verse todos los días en el mismo espacio físico, hacer el mismo desplazamiento todos los días para llegar al mismo centro de trabajo, etc.

No nos debemos olvidar la ventaja que supone para un nómada digital todo el aprendizaje, aquel que tiene la oportunidad de viajar por todo el mundo mientras trabaja aprende nuevas habilidades técnicas, así como nuevas culturas e incluso nuevos idiomas, algo enriquecedor que un trabajador localizado no tiene oportunidad de vivir.

Tal vez nos cueste pensar en desventajas para esta forma de vida, pero lo cierto es que existen desventajas que pueden hacer reflexionar acerca de si la vida como nómada digital es tan idílica como parece. El aislamiento social, para muchos, es el mayor inconveniente, no poder ver a tu familia o amigos es una gran preocupación que puede llegar a afectar al bienestar emocional. Encontrar el equilibrio perfecto entre trabajo y vida personal también es un reto si no sabes sobrellevarlo, pues el trabajo remoto puede estar ligado a largas horas de trabajo y por ende dificultad de desconexión laboral.

Sin embargo, países como Portugal, están culpando actualmente a los Nómadas Digitales por el encarecimiento de la vida. Portugal también autorizo una visa para los nómadas digitales que cobrasen al menos 2.820 euros mensuales, algo que entra en conflicto con los apenas 886 euros al mes que cobra la población Portuguesa. Lo que significa que los Nómadas Digitales que entran a los países con esos altos salarios hacen que encarezcan las ciudades y por ende los alquileres y la forma de vida.

Desde el punto de vista del Derecho Internacional Privado, los nómadas digitales suponen problemática, principalmente, los mayores inconvenientes son determinar la legislación aplicable, así como la jurisdicción competente.

No existe hoy en día una normativa específica que regule esta modalidad de trabajo, lo que conlleva aplicar normas de competencia judicial internacional y leyes aplicables que traten problemas relacionados con relaciones laborales transfronterizas. A tenor del artículo 3 del Reglamento Roma I (en adelante RRI) las partes de un contrato internacional pueden elegir la ley aplicable a éste, en ausencia de dicho acuerdo de elección de ley el RRI establece el criterio *lex loci laboris*, o la ley del país donde se encuentre el establecimiento en el que el trabajador fue contratado.

Debido a las dificultades para determinar cuál es el lugar donde se realiza el trabajo de forma habitual de un nómada digital (debido a su estilo de vida cambiante) se da prioridad a la aplicación del criterio *lex loci laboris*, aplicando la ley del país donde se encuentra registrada la empresa empleadora.

A pesar de que el *lex loci laboris* sea la regla más usada para solucionar el conflicto de la ley aplicable a este tipo de trabajadores, se debe resolver de forma concreta a través de una ley internacional que contenga un criterio uniforme de aplicación e interpretación aplicable en todos los Estados Miembro.

#### 4. REGULACIÓN LEGAL DE LOS NÓMADAS DIGITALES: ESPAÑA Y UNIÓN EUROPEA

En cuanto a nivel estatal, la regulación de la figura de los nómadas digitales ha sido tardía en España teniendo en cuenta el gran crecimiento de personas que empezaron a trabajar desde casa durante la COVID-19. La llamada Ley Startups (Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes) fue aprobada por el gobierno español en diciembre del 2022 de forma novedosa y pionera en su ámbito con la finalidad de acercar nómadas digitales, empleados a distancia y nuevas empresas a territorio Español<sup>43</sup>.

Como novedad con dicha ley se introducen los nuevos visados, a través de los cuales se permite a personas no comunitarias la posibilidad de entrar, trabajar y quedarse en España, así

---

<sup>43</sup> HANNOEN, O., AGUIAR-QUINTANA, T., LEHTO, X.Y., «Los nómadas digitales desde la perspectiva de la comunidad local: ¿Qué opinan las partes interesadas?». *Emprendimiento y negocios internacionales*, 2023, N°1, pp 10-16.

como determinadas ventajas fiscales (por ejemplo, el visado de nómada digital está sujeto al Impuesto de la Renta de No Residentes IRNR en vez del impuesto sobre la renta de personas físicas IRPF). Estos visados se denominan “visa del nómada digital” y para acceder a ellos se deben cumplir ciertos requisitos, como tener un ingreso anual mínimo de 30.240 euros, estar registrado en la Seguridad Social española o como autónomo en el RETA y no tener antecedentes penales en los países donde ha residido.

En la Unión Europea se establece un Acuerdo Marco de fecha 4 de agosto de 2023, relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) N.º 883/2004. Este Acuerdo Marco viene a solucionar el conflicto sobre la ley aplicable a los ciudadanos europeos que provienen de un estado miembro de la UE y desean trabajar en otro país cuya condición es también de Estado miembro.

El Reglamento CE N.º 883/2004 nos viene a detallar cuatro situaciones respectivas a una persona trabajadora por cuenta ajena ciudadana de la UE: Primero, una persona que trabaja en un Estado miembro, en cuyo caso estará sujeta a la legislación del Estado donde desempeñe sus labores con independencia de su lugar de residencia. Segundo, aquel que trabaja en un Estado miembro, pero vive en otro y vuelve a su país de residencia a diario, o una vez por semana como mínimo, en este caso el país en el que trabaja es el responsable de las prestaciones de la Seguridad Social. Tercero, persona trabajadora en otro país enviado por el empleador, pero que sigue asegurado en su país de origen (siempre que no permanezca en el otro país un tiempo superior a 24 meses), a estos se les aplican unas normas específicas sobre trabajadores desplazados. Por último, aquellas personas que trabajan en más de un país; si ejerce una parte sustancial de su actividad (al menos el 25%) en su país de residencia se le aplicara la normativa de ese país. Si no ejerce al menos el 25% se le aplicara la normativa del país donde su empleador tenga su sede o su domicilio. Si por el contrario tiene varios empleadores cuya sede o domicilio es en diferentes países, se le aplicara la normativa de su país de residencia<sup>44</sup>.

Con la entrada en vigor del Acuerdo Marco se ha podido tratar legislativamente la situación del teletrabajo de forma más concreta, pues durante la pandemia y hasta junio del año 2022 se aplicaba a esta clase de trabajadores la Ley de la Sede de la Empresa, hasta julio del 2023 se pasó a aplicar la *lex loci laboris* (Ley del Lugar de Trabajo).

---

<sup>44</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., «Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales». *Noticias CIELO*, N.º2, 2024.

El Acuerdo Marco no es de aplicación obligatoria, lo que conlleva que antes de poder aplicar la normativa sobre Seguridad Social del Estado en el que el empleador tenga su sede o domicilio, es necesario solicitar esta opción. Además, si el teletrabajo es transfronterizo se realiza en el Estado de residencia, este debe representar menos del 50% del tiempo total de trabajo. Esto aumenta el umbral para el teletrabajo híbrido en el hogar para ser denominado actividad sustancial, significando que hasta dicho porcentaje no es necesario asegurarse en el Estado de residencia<sup>45</sup>.

A grandes rasgos y para esclarecer la aplicación del Acuerdo Marco, este se aplicará a aquellas personas que realicen su trabajo de forma telemática de forma habitual y transfronteriza, lo que significa que teletrabajen desde un país miembro de la UE siendo ciudadanos de otro. A estos trabajadores se les podrá aplicar la Ley de Seguridad Social del país donde la empresa tenga su sede o domicilio. Esto no será de aplicación para aquellos trabajadores que ejerzan una actividad distinta al teletrabajo transfronterizo, ejerzan habitualmente una actividad en un Estado miembro o trabajen por cuenta propia.

## **VI. CONCLUSIONES**

El teletrabajo y su gran desarrollo a consecuencia de las nuevas tecnologías y la globalización es sin duda una modalidad de trabajo predominante hoy en día, y en especial tras la COVID-19. A la vez que este modelo de trabajo ofrece numerosos beneficios, como la flexibilidad o la posibilidad de compaginar mejor la vida personal con la profesional, no nos podemos olvidar de los desafíos a consecuencia de la necesidad de una regulación exhaustiva para garantizar la sostenibilidad de dicho modelo de trabajo.

Actualmente es un gran reto para el derecho internacional privado, debido a su naturaleza transfronteriza y la diversidad de legislaciones nacionales que entran en juego cuando surge algún tipo de conflicto, como en el caso de conflictos entre empleadores y empleados ubicados en diferentes países de la UE.

Se intensifica la necesidad de establecer un marco normativo para definir la ley aplicable y jurisdicción competente en los casos de disputas transfronterizas. Además de asegurar la protección de los derechos de los trabajadores, estableciendo condiciones laborales justas, desde el derecho a la desconexión hasta los aspectos relacionados con la seguridad y salud

---

<sup>45</sup> BENLLOCH CHARRO, J., «El teletrabajo de carácter internacional tras la entrada en vigor de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre: propuestas sobre la legislación de seguridad social aplicable a los nómadas digitales». *Revista de derecho migratorio y extranjería*, N°62, 2023, pp 35-54.

laboral.

La determinación de la ley aplicable es uno de los principales retos a la hora de resolver conflictos relacionados con el teletrabajo transnacional, así pues, la cooperación internacional es clave en estos casos, pues cada país tiene su normativa legal aplicable. A pesar de que la coordinación entre países puede ayudar a la hora de elegir la ley aplicable, es crucial la redacción de nuevos tratados o convenios que versen sobre la materia de teletrabajo transnacional para así garantizar la protección adecuada de los derechos tanto de empleado como de empleador.

A pesar de la regulación contenida en el Real Decreto Legislativo 28/2020 a nivel nacional, o el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo a nivel comunitario, el teletrabajo es todavía una materia pobre en regulación, y que debe adaptarse a la nueva situación social en la que vivimos, pues cada vez son más las personas que deciden teletrabajar y ello implica la necesidad de crear un marco legal que regule de forma exhaustiva este tipo de relación laboral, tanto para apoyar la evolución del teletrabajo como para garantizar que se protejan los derechos de las personas intervinientes.

La digitalización y el desarrollo del teletrabajo ha traído consigo la figura de los nómadas digitales, caracterizados por la capacidad de trabajar de manera remota desde cualquier parte del mundo, a través de una flexibilidad que permite a los trabajadores obtener nuevas experiencias personales a la vez que llevan a cabo su oficio.

La figura del nómada digital está especialmente desprotegida, teniendo muchos de ellos grandes dificultades a la hora de obtener visas o permisos de trabajo, pues la mayoría de los países aun no cuentan con una regulación específica en su normativa.

No nos debemos olvidar de las condiciones laborables tan cambiantes a las que se exponen los nómadas digitales, las cuales dependen del país en el que se encuentren desarrollando su trabajo. Es por eso fundamental establecer unas normas mínimas de carácter comunitario para proteger a los trabajadores y asegurarles unas ciertas condiciones justas independientemente del país en el que se encuentren.

En definitiva, el teletrabajo es una modalidad de trabajo en aumento, mediante la cual han surgido figuras como los nómadas digitales y que en un futuro podrían ser muchas más las nuevas figuras que surjan debido a la extensión global del teletrabajo. En consecuencia, se debe crear una adecuada regulación legal, un marco legal claro y que profundice en los

aspectos más complejos para poder proteger los derechos de los trabajadores y resolver de forma más rápida y sencilla los posibles conflictos que surjan a lo largo del tiempo.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

ASUNCIÓN CEBRIÁN SALVAT, M., «La competencia judicial internacional residual en materia contractual en España». *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Vol. 9, Nº 2, 2017, pp. 127-150.

BRINDUSA, A, «El teletrabajo en España». *Dialnet*, Nº2, 2020, pp. 86-105.

CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., «Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral». *Universidad de Granada, Tesis Doctorales*, 2017.

CARRASCOSA BERMEJO, D., «Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital». *Labos*, Vol. 4, Nº. 1, 2023, pp. 59-92.

CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., «La Ley aplicable a los contratos internacionales en la historia de los conflictos de leyes». *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Vol. 15, Nº 1, 2023, pp. 161-221.

CORREA CARRASCO, M., «La negociación colectiva transnacional como instrumento de gobernanza mundial del trabajo del futuro», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 2019, p. 77.

ESPLUGUES MOTA, C., & PALAO MORENO, G., *Derecho Internacional Privado*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2017.

GALA DURÁN, C., «La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-ley 28/2020». *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, Nº11, 2020, pp. 1473-1493.

GARICANO, A., «Retos legales del teletrabajo internacional». *Dialnet.*, Nº 124, 2021, pp. 99-120.2

GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P., *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus*, Aranzadi, Pamplona, 2021.

GIMENEZ ORTEGA, A., *Teletrabajo y Derecho Internacional Privado. Problemas y soluciones*, Aranzadi, Pamplona 2023.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

LAPIEDRA ALCAMÍ, R., «La protección reforzada del trabajador en el Derecho Internacional Privado Europeo: Especial referencia a los Nómadas Digitales». *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, N° 20, 2024, pp. 1288-1319.

LÓPEZ BALAGUER, M., *El trabajo a distancia en el RDL28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., TODOLÍ SIGNES, A., & SALA FRANCO, T., *El Teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

PEREZ CAMPOS, A.I., *Teletrabajo internacional. Situación actual y propuestas de regulación*, Aranzadi, Pamplona, 2022.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «Teletrabajo asociado a la COVID-19: mantenimiento de las condiciones de trabajo». *Revista de jurisprudencia laboral*, N°5, 2021.

SIERRA BENÍTEZ, E.M., «El contenido de la relación laboral en el teletrabajo». *Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía*, 2011.

SIERRA HERNAIZ, E., *El nuevo régimen legal y convencional del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia, con especial referencia al teletrabajo. Cuestiones clave*, Aranzadi, Pamplona, 2023.

THIBAUT ARANDA, J., «Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia». *Revista Trabajo y Derecho*, N°2, 2020.

USHAKOVA, T., «El teletrabajo en el derecho de la OIT», *Revista de Información Laboral*, N°9, 2015.

## **VIII. JURISPRUDENCIA**

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 13 de julio de 1993. Caso Mulox IBC Ltd. contra Hendrick Geels (C-125/92).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 15 de diciembre de 2011. Caso Jan Voogsgeerd c. Navimer S. A (C-384/10).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 11 de Abril de 2019. Caso Peter Bosworth, Colin Hurley contra Arcadia Petroleum Limited y otros (C-603/17).

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 13 de julio de 1993. Caso Mulox IBC Limited C/ Hendrick Geels (C-125/92).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 14 de septiembre de 2017. Caso Sandra Nogueira y otros c. Crewlink Ireland Ltd. y Miguel José Moreno Osácar c. Ryanair DAC (C-168/16 y C 169/16).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 15 de marzo de 2011. Caso Koelzsch (C-29/19).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 15 de diciembre de 2011. Caso Voogsgeerd vs. Navimer (C-384/10).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 12 de septiembre de 2013. Caso Anton Schleker contra Melitta Josefa Boedeker (C-64/12).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 18 de octubre de 2016. Caso Nikiforidis (C-135/15).