

LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO Y EL TRABAJO NÓMADA EN ESPAÑA Y SU CONFIGURACIÓN EN EL MARCO INTERNACIONAL

THE REGULATION OF TELEWORK AND NOMADIC WORK IN SPAIN AND ITS CONFIGURATION IN THE INTERNATIONAL FRAMEWORK

Esperanza Macarena Sierra Benítez*

RESUMEN

En España se publica la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (BOE 22 de diciembre de 2022) en la que menciona el trabajo del nómada digital para dar cobertura a una realidad incipiente de movilidad internacional de carácter flexible. Esta ley equipara a los nómadas digitales con los trabajadores a distancia de todo tipo de sectores y empresas para hacer referencia a un estilo de vida que permite a las personas trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia. Esta es una ley de contenido económico que no cuenta con una regulación social y propia del Derecho del Trabajo en el ámbito internacional. El legislador no considera únicamente al nómada digital como un trabajador propiamente dicho, y por ello se centra en una nueva forma de trabajo remoto “que presenta muchos y variados contornos”. En este trabajo vamos a intentar buscar el significado jurídico laboral de esta nueva manifestación del trabajo remoto y la configuración de su protección social en el ámbito transnacional.

Palabras clave: Nómada digital, trabajo remoto, España, protección social, Unión Europea

SUMMARY

In Spain, Law 28/2022, of 21 December, on the promotion of the start-up ecosystem (BOE 22 December 2022) is published, which mentions the work of the digital nomad to cover an incipient reality of international mobility of a flexible nature. This law mentions digital nomads to equate them with remote workers in all types of sectors and companies. And it refers to a lifestyle that allows people to work remotely and change residence frequently, making highly skilled work compatible with immersive tourism in the country of residence. This is a law of economic content with no specific social and labour law regulation. The legislator does not consider the digital nomads as proper workers, but as a new form of remote work that has many and varied contours. In this paper we will

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, miembro internacional de la Academia Brasileña de Derecho del Trabajo, Premio de investigación de la Junta de Andalucía, 2010 (accésit), Sub-directora de la revista de la Universidad de Sevilla, e-Revista Internacional de la Protección Social. Publicaciones <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=1156662> Investigación: https://investigacion.us.es/sisius/sis_showpub.php?idpers=6114. Este trabajo forma parte de la colaboración en la investigación del Grupo de Investigación de la Universidad de Valencia denominado “Trabajo decente y transiciones justas” (TRADECEN), siendo IP Fernando Fita, profesor Titular de la Universidad de Valencia.

Recebido: 14/08/2023
Aprovado: 29/08/2023

try to find the labour law meaning of this new manifestation of remote work and the configuration of its transnational social protection.

Keywords: Digital nomad, remote work, Spain, social protection, European Union

1 EL TRABAJO NÓMADA EN LA LEY 28/2022, DE 21 DE DICIEMBRE, DE FOMENTO DE ECOSISTEMA DE LAS EMPRESAS EMERGENTES

La normativa española ha abordado el tema del nomadismo digital desde la perspectiva económica para incluirlo como un fenómeno novedoso dentro del fomento del ecosistema de las empresas emergentes¹ y, en concreto, del emprendimiento basado en la innovación². El legislador entiende que con el auge de las empresas tecnológicas y del trabajo digital en la economía globalizada, atraer el talento e inversión a través de los nómadas digitales cobra cada vez más importancia. En este sentido identifica a los nómadas digitales con emprendedores o trabajadores a distancia que están al margen de la protección del trabajo asalariado o industrial recogido en el texto del Estatuto de los Trabajadores elaborado en el siglo pasado. El propio Preámbulo de la Ley menciona que la intención es favorecer el establecimiento en España de los emprendedores y trabajadores de empresas emergentes, así como de los trabajadores a distancia de todo tipo de sectores y empresas para incluirlos en el término nómadas digitales y definirlos 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” (Preámbulo IV, Ley 28/2022)”.

España presenta importantes activos para la atracción de profesionales altamente cualificados que desarrollan su actividad por cuenta propia o ajena, mediante herramientas electrónicas y otros factores (buena conectividad, buen clima, excelentes Universidades, la forma de vida, la cultura, etc.), que hacen que este país sea un destino atractivo para los teletrabajadores³. La atracción de este tipo

-
- 1 La empresa emergente es toda persona jurídica que reúne simultáneamente las siguientes condiciones: a) ser de nueva creación o, cuando no siendo de nueva creación, no hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de inscripción en el Registro Mercantil, o Registro de Cooperativas competente (...); b) no haber surgido de una operación de fusión, escisión o transformación de empresas que no tengan consideración de empresas emergentes (...); c) no distribuir ni haber distribuido dividendos, o retornos en el caso de cooperativas; d) no cotizar en un mercado regulado; e) tener su sede social, domicilio social o establecimiento permanente en España; f) tener al 60% de la plantilla con un contrato laboral en España (...); g) desarrollar un proyecto de emprendimiento innovador que cuente con un modelo de negocio escalable (...).
 - 2 El mismo preámbulo de la norma dice “Esta nueva economía basada en el conocimiento supone una palanca importante de crecimiento y prosperidad, al basarse en actividades de alto valor añadido, tener un alto potencial de crecimiento gracias a la escala que proporcionan los medios digitales, promover la investigación, el desarrollo y la innovación y desarrollar nuevos productos y servicios que facilitan o mejoran procesos sociales, económicos, medioambientales o culturales”.
 - 3 La Ley 28/2022 modifica el art. 70 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización para hacer referencia a la posibilidad que tienen las empresas de poder solicitar una autorización de residencia para profesionales altamente cualificados. Estos profesionales deben ser profesionales extranjeros graduados o postgraduados de universidades y escuelas de negocios de profesionales de reconocido prestigio, titulados de formación profesional de grado superior, o especialistas con una experiencia profesional de un nivel comparable de al menos 3 años. Igualmente, la Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos, introduce modificaciones a la Ley 14/2013, de

de perfiles tiene efectos económicos positivos en su nuevo lugar de residencia: contribuyen a activar el consumo y permiten generar una red y oportunidades de valor para otros profesionales como, por ejemplo, los del sector audiovisual⁴.

El objeto de la norma es establecer un marco regulatorio específico que sirva como apoyo a la creación y el crecimiento de empresas emergentes en España (por ejemplo, de microempresas, pequeñas y medianas empresas fijando las condiciones que favorezcan su capacidad de internacionalización) incluidas las empresas de base tecnológica, es decir, aquellas cuya actividad requiere la generación o un uso intensivo de conocimiento científico-técnico y tecnologías para la generación de nuevos productos, procesos o servicios y para la canalización de las iniciativas de investigación, desarrollo e innovación y la transferencia de sus resultados. Hay que tener en cuenta que entre las condiciones que deben reunir este tipo de empresas se encuentran, por un lado, que tengan al 60% de la plantilla con un contrato laboral en España y, por otro lado, que estén al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social. No obstante, como afirmamos con anterioridad es una norma de un contenido económico importante en cuanto establece: 1) incentivos fiscales (en materia de Impuestos sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de no Residentes mediante establecimiento permanente situado en territorio español de empresa emergente y el aplazamiento de la tributación); 2) unas medidas de atracción de inversión extranjera destinadas, por ejemplo, a las personas físicas extranjeras que no residan en España y decidan invertir en empresas emergentes españolas (no están obligadas a obtener un número de identidad de extranjero) y la fidelización del talento.

En general, es una norma que incorpora importantes modificaciones normativas de las leyes: Impuesto sobre la Renta de no Residentes; Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. En este último caso, el régimen fiscal especial aplicable a los trabajadores, profesionales, emprendedores e inversores desplazados a territorio español contempla la posibilidad que las personas físicas que adquieran su residencia fiscal en España como consecuencia de su desplazamiento a territorio español puedan optar por tributar por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes, con las reglas especiales previstas en la misma Ley 28/2022, manteniendo la condición de contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, durante el período impositivo en que se efectúe el

.....
 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización en cuanto que la autorización para estos profesionales puede ser de dos tipos: a) Autorización de residencia para profesionales altamente cualificados, es decir, para aquellos que sean titulares de una Tarjeta azul-UE y la actividad laboral que vayan a desempeñar requiera contar con una cualificación derivada de una formación de enseñanza superior de duración mínima de tres años y equivalente al menos al Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (...); o acrediten un mínimo de cinco años de conocimientos, capacidades y competencias avalados por una experiencia profesional que pueda considerarse equiparable a dicha cualificación, y que sea pertinente para la profesión o sector especificado en contrato de trabajo o en la oferta firme de empleo; y b) Autorización de residencia nacional para profesionales altamente cualificados, es decir, trabajadores extranjeros que vayan a desempeñar una actividad laboral o profesional para la que se requiera contar con una titulación equiparable al menos al nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (...), o conocimientos, capacidades y competencias avaladas por una experiencia profesional de al menos tres años que pueda considerarse equiparable a dicha cualificación.

- 4 Véase la Orden PCM/1238/2021, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de noviembre de 2021, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento de entrada y permanencia de nacionales de terceros países que ejercen actividad en el sector audiovisual (BOE 13 de noviembre de 2021, núm. 272). Hay que tener en cuenta que los procedimientos de entrada y permanencia de los profesionales de este sector son burocráticos, dispersos y establecen requisitos diferentes, generando por tanto cierta inseguridad jurídica a las empresas y a los propios profesionales. Por ello, la Orden pretende homogeneizar los criterios, y agilizar y simplificar los procedimientos en un mismo instrumento jurídico, y eliminar aquellos requisitos innecesarios y burocráticos.

cambio de residencia y durante los cinco períodos impositivos siguientes y se cumplan una serie de condiciones: 1) no haber sido residentes en España durante los cinco períodos impositivos anteriores a aquél en el que se produzca su desplazamiento a territorio español; 2) que el desplazamiento a territorio español se haya realizado como consecuencia: a) de la adquisición de la condición de administrador de una entidad; b) de la realización en España de una actividad económica calificada como actividad emprendedora; c) de una realización en España de una actividad económica por parte de un profesional altamente cualificado que preste servicios a empresas emergentes o que lleve a cabo actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación, percibiendo por ello una remuneración que represente en conjunto más del 40% de la totalidad de los rendimientos empresariales, profesionales y del trabajo personal⁵; d) que no obtenga rentas que se calificarían como obtenidas mediante un establecimiento permanente situado en territorio español y, por último, e) como consecuencia de un contrato de trabajo, con excepción de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Esta condición se entenderá cumplida cuando se inicie una relación laboral o estatutaria con un empleador en España. O bien cuando el desplazamiento sea ordenado por el empleador y exista una carta de desplazamiento de éste o cuando, sin ser ordenada por el empleador, la actividad laboral se preste a distancia, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En nuestro estudio nos vamos a detener en el supuesto de los trabajadores por cuenta ajena que cuenten con el visado para teletrabajo de carácter internacional previsto en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, reformada por la Ley 28/2022 que vamos a comentar a continuación por tratarse de un supuesto de teletrabajo internacional, sin entrar a valorar las posibles variaciones del trabajo remoto en la figura de los denominados nómadas digitales.

2 LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL EN LA LEY DE EMPRENDIMIENTO

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y a su internacionalización, estableció un mecanismo más flexible de entrada y permanencia en España de extranjeros por razones de interés económico en la que, entre otros, se ha incluido recientemente a los teletrabajadores de carácter internacional⁶. En este sentido debemos tener en cuenta que los ciudadanos de los países miembros de la Unión Europea (en adelante, UE) o del Espacio Económico Europeo (en adelante, EEE) y los ciudadanos de la Confederación Suiza tienen derecho a la libre circulación en territorio español. A estos trabajadores, y, en su caso a los teletrabajadores y/o nómadas digitales de la Unión Europea, no vamos a hacer referencia a continuación. Sólo nos centraremos en aquellos que no pertenecen al ámbito de la libre

5 Profesionales extranjeros graduados o postgraduados de universidades y escuelas de negocios de reconocido prestigio, titulados de formación profesional de grado superior, o especialistas con una experiencia profesional de un nivel comparable de al menos 3 años. La autorización de residencia para profesionales altamente cualificados será de tres años o igual a la duración del contrato, en caso de que la duración de éste sea inferior. Una vez cumplido dicho plazo se podrá solicitar la renovación de la autorización de residencia por dos años, pudiendo obtener la residencia permanente a los cinco años.

6 Capítulo V Bis (Teletrabajadores de carácter internacional) incorporado en la Ley 14/2013 por la disposición final 5.9 de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre.

circulación de trabajadores dentro del marco normativo de la Unión Europea⁷.

El teletrabajador de carácter internacional es el nacional de un tercer Estado (es decir, un trabajador no miembro de la Unión Europea), autorizado a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En el caso de ejercicio de una actividad laboral, el titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional sólo podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional. En el supuesto de ejercicio de una actividad profesional, se permitirá al titular de la autorización de teletrabajo de carácter internacional trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20% del total de su actividad profesional.

A. Requisitos para teletrabajadores de carácter internacional

En estos casos, además de los requisitos generales de entrada y permanencia en España por razones de interés económico (art. 62 de la Ley de emprendimiento 2013)⁸, el legislador exige acreditar otros como: a) la existencia de una actividad real y continuada durante al menos un año de la empresa o grupo de empresas con la que el trabajador mantiene relación laboral o profesional; b) documentación acreditativa de que la relación laboral se puede realizar en remoto; c) en el supuesto de una relación

7 Los trabajadores de los países miembros de la UE (Alemania, Bélgica, Croacia, Dinamarca, España, Francia, Irlanda, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Suecia, Bulgaria, Eslovaquia, Estonia, Grecia, Malta, Polonia, República Checa, Austria, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Hungría, Italia, Lituania, Portugal y Rumania) o del EEE (además de los anteriores, Islandia, Liechtenstein y Noruega) tienen derecho a: entrar, salir, circular y permanecer libremente en territorio español (o de cualquier otro de la UE o del EEE); acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, para prestar servicios o para residir permanentemente después de haber desarrollado una actividad laboral en las mismas condiciones que los nacionales españoles, así como acceder a las ofertas de empleo público que se convoquen por las Administraciones públicas y ser contratados como personal laboral al servicio de éstas: equiparación con los trabajadores del país en salarios, promoción, formación profesional, Seguridad Social, condiciones de trabajo, etc., la totalización de períodos de seguros cumplidos en los países miembros, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, y el ejercicio del derecho a la reagrupación familiar y acceso al empleo para sus familiares (cónyuge e hijos menores de edad o mayores a su cargo). En España a partir del 11 de julio de 2012 (Incorporación completa de la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros) se contemplan nuevos requisitos relacionados con las condiciones para el ejercicio de los derechos de entrada y salida, libre circulación, estancia, residencia, residencia de carácter permanente y trabajo en España de los ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de los restantes Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. La norma distingue según la estancia sea inferior a tres meses (posesión de pasaporte o documento de identidad en vigor) o superior a tres meses (inscripción en el Registro Central de Extranjeros -modelo Ex18). En el caso de que se trate de un trabajador por cuenta ajena deberá aportar una declaración de contratación del empleador o un certificado de empleo, y si se trata de un trabajador por cuenta propia deberá aportar una prueba de que trabaja por cuenta propia (inscripción en el Censo de Actividades Económicas o la justificación de su establecimiento mediante la inscripción en el Registro Mercantil o el documento de alta o situación asimilada al alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

8 Para estancias no superiores a tres meses, los extranjeros deben reunir las condiciones de entrada previstas en el Reglamento (CE) 2016/399 del Parlamento y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, por el que se establece un Código de normas de la Unión para el cruce de personas por las fronteras (Código de fronteras Schengen) que sustituye al Reglamento (CE) 562/2006, de 15 de marzo, En los supuestos de visados de estancia, deberán acreditar además de los requisitos previstos en el Reglamento (UE) 2019/1155 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 por el que se modifica el Reglamento (CE) 810/2009, de 13 de julio, por el que se establece un Código comunitario sobre visados (Código de visados). La normativa básica de extranjería en España la podemos visualizar en el siguiente enlace publicada en el Blog de Extranjería <https://blogextranjeriaprogestion.org/normativa-basica/>

laboral, se deberá acreditar la existencia de la misma entre el trabajador y la empresa no localizada en España durante, al menos, los últimos tres meses anteriores a la presentación de la solicitud, así como documentación que acredite que dicha empresa permite al trabajador realizar la actividad laboral a distancia; y d) en el supuesto de la existencia de una relación profesional, se deberá acreditar que el trabajador tiene relación mercantil con una o varias empresas no localizadas en España durante al menos los tres últimos meses, así como documentación que acredite los términos y condiciones en los que va a ejercer la actividad profesional a distancia.

B. Visado para teletrabajo de carácter internacional

Los extranjeros no residentes en España, que se propongan residir en territorio español con el fin de teletrabajar a distancia para una empresa no ubicada en España, solicitarán el visado de carácter internacional que tendrá una vigencia máxima de un año, salvo que el período de trabajo sea inferior, en cuyo caso el visado tendrá la misma vigencia que éste. Este visado para teletrabajo de carácter internacional constituirá título suficiente para residir y trabajar a distancia en España durante su vigencia. La norma contempla una prórroga, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho, y sea solicitada en el plazo de sesenta días naturales antes de la expiración del visado.

C. Residencia para teletrabajo de carácter internacional

Los extranjeros que hayan accedido al territorio español mediante el visado para teletrabajo de carácter internacional podrán solicitar una autorización de residencia con el fin de teletrabajar a distancia para una empresa localizada en el extranjero, que tendrá validez en todo el territorio nacional. Esta autorización de residencia tiene una vigencia máxima de tres años, salvo que se solicite por un periodo de trabajo inferior. No obstante, el legislador contempla la posibilidad de solicitar su renovación por periodos de dos años, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho⁹.

La sección 2ª de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y a su internacionalización dedicada a la movilidad internacional, modificada por la Ley 11/2023, de 8 de mayo y por la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, establece unas reglas de entrada y permanencia en España de extranjeros por razones de interés económico, no sólo para los teletrabajadores de carácter internacional en los términos que hemos visto, sino que se extiende a inversores, emprendedores, profesionales altamente cualificados, investigadores y trabajadores que efectúen movimientos interempresariales. Esta modificación ha flexibilizado los requisitos para la estancia o residencia de estos extranjeros, estableciendo unos requisitos generales junto con los específicos (por ejemplo, para estancias superiores a tres meses deben estar sujetos a la reglamentación de la UE por la que se establece el Código de Fronteras Schengen (código comunitario de normas para el cruce de personas por las fronteras). En otro orden, en los supuestos de visados de residencia de larga duración, así como para las autorizaciones de residencia, el extranjero deberá acreditar una serie de requisitos:

- a) No encontrarse irregularmente en territorio español.
- b) Ser mayor de 18 años.
- c) Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido en los dos últimos años, debiendo presentar una declaración responsable de la inexistencia de antecedentes penales de los

⁹ En estos casos el órgano competente que recibe la solicitud comprobará el mantenimiento de las condiciones que justificaron la concesión de la autorización.

últimos cinco años¹⁰.

- d) No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- e) Contar con un seguro público o un seguro privado de enfermedad concertado con una Entidad aseguradora para operar en España¹¹.
- f) Contar con recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia durante su periodo de residencia en España¹².
- g) Abonar la tasa por tramitación de la autorización o visado¹³.

En definitiva, nos encontramos con un entorno regulatorio favorable a la inversión y a la atracción del talento, que constituye uno de los principales objetivos de la Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización; y, en concreto, con unas condiciones para la entrada y permanencia en España por razones de interés económico de las personas extranjeras que acrediten su condición de inversoras, emprendedoras, profesionales altamente cualificadas, investigadoras y trabajadoras que efectúen movimientos intraempresariales. Se tratan de figuras migratorias dotadas de un contenido eminentemente económico, propio de un modelo de sociedad industrial que convive con la nueva figura migratoria, la de los teletrabajadores de carácter internacional incorporada por la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes impulsadas en la era post-Covid y de la incipiente Industria 4.0 que, de forma disruptiva y con ayuda de la inteligencia artificial y de la digitalización del trabajo, está planteando nuevos retos para alcanzar los postulados perseguidos por la OIT sobre el Trabajo Decente¹⁴.

-
- 10 Adicionalmente, se presentará una declaración responsable de la inexistencia de antecedentes penales de los últimos 5 años.
 - 11 La gran mayoría de permisos de residencia o visados exigen un seguro de salud al solicitante, que también es necesario para los ciudadanos de la UE que vivan más de 90 días en España. Es obvio que si el extranjero está inscrito en la Seguridad Social española, caso de que el extranjero trabaje en cualquier empresa o como autónomo, está cubierto por el seguro público de salud. Los inmigrantes irregulares sin papeles que están en España tienen acceso a la asistenta sanitaria básica en el territorio español durante un periodo de 90 días (antes de la Reforma Sanitaria en 2012, los inmigrantes irregulares solo podían beneficiarse de la asistencia sanitaria en caso de emergencia, como una enfermedad importante o un parto).
 - 12 Los órganos competentes dictan las instrucciones con los requisitos específicos que deberán cumplir los solicitantes de los visados y autorizaciones de residencia. Los umbrales económicos utilizados para evaluar los recursos económicos de los solicitantes se refieren al Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI). La Instrucción conjunta del Director General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares y el Director General de Migraciones sobre los aspectos prácticos de aplicación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en lo que se refiere a las solicitudes visados y autorizaciones de residencia de teletrabajo de carácter internacional contempla que la cuantía para acreditar los recursos económicos suficientes es la que represente mensualmente el 200% del SMI. El SMI en España para el año 2023 es de 1.080 euros brutos mensuales en 14 pagas, hasta los 15.120 euros brutos anuales.
 - 13 La tasa para solicitar autorización de residencia temporal es de 38'28 euros, y de 31'22 euros en el caso de las prórrogas de estancia de corta duración con visado (Fuente: Policía Nacional, tasa 038). Véase la Resolución de 25 de mayo de 2022, de la Subsecretaria, por la que se establece el procedimiento para la liquidación y pago por vía telemática de la tasa con código 038, "Expedición de autorizaciones de trabajo y autorizaciones a ciudadanos extranjeros" (BOE 2 de junio de 2022).
 - 14 Véase OIT, Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021. El papel de las plataformas laborales digitales en la transformación del mundo del trabajo, en https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm

3 ASPECTOS PRÁCTICOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA APLICACIÓN DE LA LEY 14/2013 EN LO QUE SE REFIERE A LA SOLICITUDES DE VISADOS Y AUTORIZACIONES DE RESIDENCIA DE TELETRABAJO DE CARÁCTER INTERNACIONAL

Las personas titulares de una autorización de residencia de teletrabajadores de carácter internacional deberán cumplir con las obligaciones en materia de Seguridad Social de acuerdo con la normativa vigente, sin que exista ninguna especialidad en lo que se refiere a requisitos o procedimiento de inscripción de las empresas, altas, bajas y cotización¹⁵.

La solicitud deberá acompañarse por una declaración responsable de la empresa en el caso de trabajo por cuenta ajena, o del trabajador en el caso de trabajo por cuenta propia, en la que conste el compromiso de cumplimiento, con carácter previo al inicio de la actividad laboral o profesional, de las obligaciones en materia de Seguridad Social de acuerdo con la normativa vigente.

En el caso de que la persona solicitante desplazada a España para realizar la actividad mantenga la inclusión en el sistema de Seguridad Social del Estado de origen, con el alcance y la duración que se establezca en el convenio bilateral, multilateral o instrumento internacional de Seguridad Social aplicable suscrito por España, esta circunstancia se hará constar en la declaración responsable a la que se refiere el apartado anterior, y se acompañará del certificado de legislación aplicable expedido por el organismo de Seguridad Social correspondiente.

En el caso de que a la persona solicitante no le sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social suscrito por España, y vaya a desempeñar un trabajo por cuenta ajena, la solicitud se acompañará de la acreditación o justificación de inscripción de la empresa en la Seguridad Social o, si la persona extranjera se encuentra fuera de España y solicita un visado de residencia de teletrabajo de carácter internacional, de la acreditación o justificación de solicitud de inscripción de la empresa en la Seguridad Social¹⁶.

4 LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Consideraciones generales

La Unión Europea establece una serie de normas comunes que protegen los derechos de

15 Instrucción del Director General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares y el Director General de Migraciones (punto sexto) sobre los aspectos prácticos de aplicación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en lo que se refiere a las solicitudes, visados y autorizaciones de residencia de teletrabajo de carácter internacional, 29 de marzo de 2023.

16 Así, por ejemplo, la normativa existente en materia de seguridad social para dar cobertura a los supuestos de desplazamiento internacional de trabajadores sería diferente según los casos: 1) países incluidos en el Reglamento Comunitario de trabajadores desplazados; 2) países con Convenio Bilateral o Multilateral en materia de Seguridad Social; y 3) países que no tienen suscrito con el país de origen ningún tipo de acuerdo a este respecto, y a los que aplica la legislación española, (por ejemplo, Orden de 27 de enero de 1982 por la que se regula la situación asimilada a la del alta en Régimen General de Seguridad Social de los Trabajadores trasladados al extranjero al servicio de Empresas españolas, recientemente derogada por la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español).

Seguridad Social de sus ciudadanos cuando se desplazan por Europa¹⁷, es decir, los ciudadanos de los 27 países miembros de la UE e Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza¹⁸. Como consecuencia de la salida del Reino Unido de la UE las normas de coordinación que existen con este país son específicas¹⁹. Las normas de coordinación de la Seguridad Social europea no sustituyen los sistemas nacionales por un régimen europeo único, sino que cada país tiene su propia normativa de Seguridad Social y, por lo tanto, establece quién está asegurado, qué prestaciones percibe y qué requisitos debe cumplir.

Las normas de coordinación de la Seguridad Social de la UE protegen a aquellos ciudadanos que estén o hayan estado asegurados en uno de estos países y a los miembros de su familia; a los apátridas o refugiados residentes en la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega o Suiza que estén o hayan estado asegurados en uno de estos países y a los miembros de su familia; y, por último, a los nacionales de países no pertenecientes a la UE que residan legalmente en el territorio de la UE y que se hayan desplazado entre sus países miembros, y a los miembros de su familia²⁰.

Una de las principales funciones de estas normas es determinar el sistema nacional de Seguridad Social donde una determinada persona debe afiliarse y, en su caso, cotizar (relación de afiliación-cotización). (MARTÍN-POZUELO, 2022, p. 164)

Las normas de coordinación de sistemas de seguridad social de la UE establecen cuatro grandes principios:

- a) sólo se puede estar sujeto a la normativa de un país a la vez, de manera que solo se cotiza en un país. La decisión sobre qué normativa nacional se aplica en cada caso corresponde a los organismos de la seguridad social.
- b) cada persona tiene los mismos derechos y obligaciones que los ciudadanos del país donde esté cubierto por la seguridad social (principio de igualdad de trato o no discriminación).
- c) cuando se pide una prestación, deben contabilizarse, en su caso, los períodos anteriores de seguro, trabajo o residencia en otros países.

17 Reglamento /CE) núm. 883/2004 y Reglamento (CE) núm. 987/2009 (Reglamento de aplicación).

18 En relación con los países del EEE (Noruega, Islandia y Liechtenstein), las normas de coordinación de los sistemas de seguridad social de la UE se aplican desde el 1 de junio de 2012, por Decisión del Comité Mixto del EEE núm. 165/2012, de 28 de septiembre de 2012, por la que se modifica el anexo VI (Seguridad Social) del Acuerdo EEE. Con respecto a Suiza, las normas de coordinación de los sistemas de seguridad social de la UE se aplican desde el 1 de abril de 2022, en virtud del Anexo II del Acuerdo sobre libre circulación de personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza por otra, actualizado por la Decisión núm. 1/2012 del Comité Mixto creado por dicho Acuerdo (Fuente: Comisión Europea).

19 Desde el 1 de enero de 2021, las normas de coordinación de seguridad social de la UE no se aplican a los trabajadores de la misma en el Reino Unido, ni a los trabajadores del Reino Unido en los países comunitarios. Sin embargo, siguen estando protegidos los derechos de las personas amparadas por el Acuerdo de Retirada entre la UE y el Reino Unido. Para las personas que no estén amparadas por este acuerdo, la coordinación de los sistemas de seguridad social entre la UE y el Reino Unido está regulada por el Protocolo pertinente del Acuerdo de Comercio y Cooperación, que no prevé un nivel de protección idéntico al de los Reglamentos de la UE. (Fuente: Comisión Europea).

20 Desde el 1 de enero de 2011, el Reglamento (UE) núm. 1231/2010 hace extensivas las normas de coordinación de los sistemas de seguridad social a los nacionales de países no miembros de la UE (también llamados terceros países) que residan legalmente en la UE y se encuentren en situación transfronteriza. Su familia y supérstites pueden acogerse también a estas normas si están en la UE. Este Reglamento es fuente de derechos, por ejemplo, en el caso del nacional de un tercer país que se traslada de un país de la UE a otro para trabajar, pero cuyos hijos permanecen en el primero. No es aplicable a Dinamarca (Fuente: Comisión Europea, Legislación europea).

d) en general, si se tiene derecho a una prestación en metálico en un país, puede seguir percibiéndose aunque se resida en otro (principio de exportabilidad). Estas normas permiten a los trabajadores desplazarse por la UE y por los países del EEE y Suiza, estando sujetos a la legislación de un único país.

La norma básica es que se aplica la legislación del país donde de hecho se trabaje, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, y con independencia de dónde resida el trabajador o esté establecido el empleador (*Lex Locis Laboris*). En el caso que el empleador envíe a trabajar en otro país (trabajador por cuenta ajena), o si lo decide el trabajador (trabajador por cuenta propia), sigue asegurado en su país de origen, siempre y cuando no permanezca en el otro más de 24 meses. Es la situación de los trabajadores desplazados, a quienes se aplican normas específicas²¹. En el caso de que la prestación de servicios se realice en un país de la UE diferente de aquél en el que vive, pero el trabajador vuelva a su país de residencia a diario, o al menos una vez por semana, se le considera trabajador fronterizo o transfronterizo. El país en el que trabaja es responsable de sus prestaciones de Seguridad Social. No obstante, la asistencia sanitaria y el desempleo se rige por normas especiales²².

En el caso de que el trabajador trabaje en más de un país hay que tener en cuenta si el trabajador ejerce una parte sustancial de su actividad (al menos un 25%) en su país de residencia, en cuyo caso se le aplica la normativa de ese país. Sin embargo, si no ejerce una parte sustancial de su actividad en su país de residencia, se le aplica la normativa del país donde su empleador tenga su sede o domicilio. Si tiene varios empleadores con sede o domicilio en países diferentes, se le aplica la normativa de su país de residencia, incluso si no ejerce una parte sustancial de su actividad en el mismo. Si se trata de trabajo como autónomo y no ejerce una parte sustancial de su actividad en su país de residencia, se le aplica la legislación del país donde tenga el centro de interés de sus actividades²³. Si trabaja como asalariado en un país y como autónomo en otro, estará asegurado en el país donde trabaje como asalariado²⁴.

2. Acuerdo Marco relativo a los casos de teletrabajo transfronterizo habitual

A. Antecedentes

La situación de aislamiento de la población, y las restricciones sanitarias adoptadas como consecuencia de la pandemia de la COVID-19 ocasionaron un incremento importante del teletrabajo obligatorio, al ser utilizado como recurso excepcional destinado a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores que realizaban las actividades presenciales para asegurar el mantenimiento de la actividad productiva en la empresa durante ese periodo de crisis sanitaria. Esto ha dado lugar a afirmar que el teletrabajo hace que la cultura del presentismo esté en crisis (ÁLVAREZ, 2020, p. 194). La mayoría de los países han regulado el teletrabajo, puesto que la práctica de esta forma de

21 Pueden consultar el siguiente enlace de la Comisión Europea en relación a los trabajadores desplazados, Comisión Europea Preguntas frecuentes ¿Qué normas se me aplican?

22 Fuente: Comisión Europea

23 El centro de interés se determina teniendo en cuenta el lugar donde se encuentre la sede física y permanente de las actividades del interesado, el carácter habitual o la duración de las actividades que ejerza o el número de servicios prestados.

24 Fuente: Comisión Europea, ¿Qué normas se aplican?

trabajo se había normalizado como consecuencia de lo anteriormente expuesto²⁵. Esto ha evitado los problemas y conflictos originados por la falta de legislación en el ámbito nacional. No obstante, en el ámbito transnacional la carencia de una legislación propia del teletrabajo ha dado lugar a una actuación administrativa para elaborar unas normas técnicas que suplieran esa carencia, y que ha culminado con un Acuerdo en el marco de la Unión Europea en el que se regulan los casos de teletrabajo transfronterizo habitual en aquel ámbito. La consolidación del teletrabajo como nueva forma de prestación transnacional de servicios supone un desafío al que se enfrenta la coordinación europea, desde el punto de vista de la ley aplicable a la relación de afiliación (MARTÍN-POZUELO, 2022, p. 174).

Los confinamientos y restricciones sanitarias adoptadas especialmente durante el inicio de la pandemia del Covid-19 dieron lugar un enorme incremento de un *teletrabajo pandémico* que bien podía repercutir en la legislación de Seguridad Social aplicable. Por ejemplo, en el caso del teletrabajo completo desde otro Estado miembro donde se produce el confinamiento, o en el supuesto de un trabajador fronterizo que supera el 25% de la actividad sustancial en su lugar de residencia desde donde teletrabaja (CARRASCOSA, 2022, p. 239).

No obstante, antes de entrar en el estudio del Acuerdo Marco relativo a los casos de teletrabajo transfronterizo, denominado así porque presenta un elemento de extranjería y porque el teletrabajo puede presentar problemas relacionados con el ámbito de la determinación de la ley aplicable en materia de Seguridad Social, vamos a hacer una serie de consideraciones.

En primer lugar, debemos distinguir si el teletrabajo es puro, es decir, si el teletrabajador presta la totalidad de sus servicios mediante esta forma de trabajo, sin acudir presencialmente a la sede empresarial. En esta categoría de teletrabajo se encuentran los nómadas digitales, caracterizados por no tener un lugar de trabajo habitual puesto que teletrabajan en países diferentes y, por lo tanto, está sujeto a cambios continuos de residencia. Y, por otro lado, si el teletrabajo es alterno (híbrido) porque la persona alterne el teletrabajo con la realización de la prestación de servicios en la sede empresarial con alguna periodicidad. Esta modalidad de teletrabajo estaría incluida dentro del ámbito de aplicación de los Reglamentos de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social de la Unión Europea, así como como el teletrabajo puro, aunque se han planteado dudas respecto a este último, al no existir movilidad física. Sin embargo, el elemento de transnacionalidad está presente desde el momento en que se encuentran involucrados, al menos, los sistemas nacionales de Seguridad Social de dos Estados miembros (MARTÍN-POZUELO, 2022, p. 177).

En segundo lugar, debemos hacer una rápida referencia al ámbito de aplicación de los Reglamentos de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social en la UE. La regla general de aplicación es, como dijimos anteriormente, la *Lex Loci Laboris*. No obstante, se contemplan unas excepciones a esta regla general, según estemos ante un supuesto de desplazamiento de trabajadores (cuando el empleador desplaza temporalmente a otro país a su trabajador), o bien ante el ejercicio de actividad en dos o más estados miembros (arts. 12 a 15 del Reglamento (CE) núm. 883/2004). Una última excepción establece que “dos o más Estados miembros, las autoridades competentes de dichos Estados miembros o los organismos designados por dichas autoridades podrán prever de común acuerdo, y en beneficio de determinadas personas o categorías de personas, excepciones a los arts. 11 a 15 (art. 16 Reglamento (CE) núm. 883/2004)”. En la actualidad existe un Acuerdo marco relativo a la aplicación del art. 16.1 del Reglamento de Coordinación de Sistemas de Seguridad Social, cuyo contenido vamos a

25 En España Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de julio de 2021, núm. 164).

tratar a continuación.

B. Acuerdo Marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) N° 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual

El Acuerdo Marco es un texto que, a fecha de 30 de junio de 2023, ha sido firmado por los siguientes países: Alemania, Suiza, Liechtenstein, República Checa, Austria, Países Bajos, Eslovaquia, Bélgica, Luxemburgo, Finlandia, Noruega, Portugal, Suecia, Polonia, Croacia, Malta, España y Francia, y que entró en vigor el día 1 de julio de 2023. En caso de que un Estado signatario firme el presente Acuerdo en un momento posterior, este surtirá efecto para dicho Estado el primer día del mes siguiente a la fecha de la firma.

El Acuerdo entiende por «teletrabajo transfronterizo»: toda actividad que pueda ejercerse desde cualquier lugar en el que están situados los locales o el domicilio del empresario y se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa, así como con los interesados/clientes, a fin de cumplir las tareas que el empleador o los clientes asignen al trabajador, en el caso de los trabajadores por cuenta propia. El Acuerdo Marco se aplica sólo a las personas que trabajen por cuenta ajena a las que les sea de aplicación la legislación del Estado de residencia como consecuencia del teletrabajo transfronterizo habitual, y que estén empleadas por una o más empresas o empleadores que tengan su sede o domicilio en un único Estado signatario distinto al estado en el que trabaja.

Estas personas estarán sujetas a la legislación del estado en que el empresario tenga su sede o su domicilio, siempre que el teletrabajo transfronterizo realizado en el Estado de residencia sea inferior al 50 % del tiempo de trabajo real.

El presente Acuerdo no se aplica a las personas que: a) ejerzan habitualmente una actividad distinta del teletrabajo transfronterizo en el Estado de residencia; b) y/o ejerzan habitualmente una actividad en un Estado distinto de los mencionados más arriba (es decir, cuya residencia no se encuentre en un Estado signatario); c) ejerzan habitualmente una actividad en un Estado distinto no signatario; y d) trabajen por cuenta propia. Salvo que se celebre un acuerdo individual, en las situaciones no previstas en este Acuerdo en las que podría tenerse en cuenta de forma individual la situación especial del teletrabajo transfronterizo habitual. Los Estados signatarios acuerdan que la falta de una fecha concreta de interrupción de la modalidad de teletrabajo transfronterizo estructural (no temporal) en tales casos no se utilizará como motivo para rehusar la celebración de un acuerdo individual, fuera del ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco.

En definitiva, es un Acuerdo que aborda el teletrabajo transnacional de carácter habitual que no es extensible a la categoría de los denominados “nómadas digitales”. Esto significa que ni el Acuerdo Marco ni los cambios introducidos a la Ley de emprendimiento han supuesto ningún cambio en materia de Seguridad Social,

de manera que su situación dependerá básicamente de si el nómada digital comunitario proviene o no de un Estado con el que España tenga o no convenio internacional de Seguridad Social (CARRASCOSA, 2023, p. 172)

5 VALORACIÓN FINAL

En la actualidad están surgiendo distintas manifestaciones del teletrabajo remoto que, en ocasiones, se engloban en el término “nómadas digitales”. No obstante, no son lo mismo, puesto que el teletrabajo remoto ha sido objeto de regulación por una gran mayoría de los países del mundo, que recurrieron a esta forma de trabajo como consecuencia de la crisis de la COVID-19. El teletrabajo es un trabajo remoto garantizado como medida de protección social. En cambio, aquellos otros trabajos remotos calificados como “nomadismo digital” que se encuentran próximos al denominado trabajo internacional no tienen una normativa específica de regulación en el ámbito de la UE que contemple su protección social. En este sentido, podemos identificar el trabajo remoto como aquél que permite trabajar fuera de un entorno de oficina tradicional, como ocurre en el teletrabajo (SIERRA, 2021, pp. 13 y 14). No obstante, se diferencia del teletrabajo propiamente dicho, puesto que los empleados remotos realizan la prestación de servicios en un régimen de movilidad temporal internacional muy flexible que, en ocasiones, puede ser difícil de incluir en la nueva figura jurídica migratoria del teletrabajo internacional en los términos de la reciente reforma en España, incorporada en la Ley 14/2013 de emprendimiento.

Así, por ejemplo, si el nómada digital opta por la nueva categoría de visado y de autorización de residencia de teletrabajo internacional porque quieren elegir España como un lugar de teletrabajo más estable, dejaría de ser un nómada digital (CARRASCOSA, 2023, p. 69).

Como decía Zygmunt Bauman, nos encontramos en una «sociedad líquida», donde todo fluye y no es posible detener fácilmente los cambios. El nómada digital constituye un fenómeno creciente, necesitado de un marco de regulación fluido y flexible que lo dote de la suficiente protección social.

No obstante, si la idea de progreso en su forma actual nos resulta tan poco familiar que uno se pregunta si aún está entre nosotros, es porque el progreso, como tantos otros parámetros de la vida moderna, ha sido “individualizado”; lo que es más: *desregulado y privatizado*. (BAUMAN, 2000, p. 144).

Como hemos afirmado con anterioridad la nueva normativa española, Ley 28/2022, que incorpora la figura migratoria de teletrabajo internacional, no ha introducido cambios en materia de Seguridad Social. En el caso de que se trate de un nómada digital extranjero (es decir, de un nómada extracomunitario) la situación dependerá de si proviene de un Estado con el que España tenga o no firmado un convenio internacional de Seguridad Social. En el primer caso podrá seguir dado de alta en la Seguridad Social en su país de origen y, en el segundo caso, deberá darse de alta en la seguridad Social española y presentar el compromiso de alta de la empresa extranjera (CARRASCOSA, 2023, p. 71).

Los nómadas digitales son considerados en Europa como trabajadores extranjeros, a los que se les permite teletrabajar en un país cualquiera de Europa para una empresa empleadora radicada en el extranjero, mediante la obtención de las visas nómadas dotadas de un régimen de concesión flexible. En Europa existen países que han creado la visa para nómadas digitales, dirigidas a teletrabajadores que presten servicios en el extranjero de forma temporal y, generalmente, independiente (aunque es posible que se realice de forma dependiente, es decir, se incluiría en lo que hemos denominado teletrabajo transfronterizo habitual).

En general las normativas de los diversos países están pensadas para profesionales altamente cualificados, emprendedores o inversores y, entre otros propósitos, para que sirvan como posibles vías de creación de empleo. Al respecto nos debemos preguntar ¿por qué son necesarias las visas nómadas en los países de la UE? Sin duda alguna para acoger a “teletrabajadores” extranjeros, porque aunque el trabajo

remoto permite la movilidad internacional, los nómadas digitales no pueden solicitar una visa de trabajo tradicional, ya que necesitarían un contrato con una empresa local y/o una carta de invitación. Por otro lado, podrían solicitar una visa de turista, pero no son turistas ni pueden permanecer más tiempo de lo que permite la visa turística: 90 días. La visa de nómada digital se concede principalmente en el caso de que se disponga de recursos suficientes y, por regla general, el nómada debe suscribir un seguro privado. Ninguna visa permite que los titulares sean empleados de una empresa local (ETIAS, 2022).

El teletrabajo internacional carece de una regulación propia en los Reglamentos sobre la Coordinación de Sistemas de Seguridad Social de la UE, salvo el Acuerdo Marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) núm. 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual. Hasta el momento las visas nómadas son el instrumento que permiten hacer realidad el teletrabajo internacional. Cuando hablamos de teletrabajo internacional hay que tener en cuenta varios aspectos: a) se trata de una práctica voluntaria para las partes; b) esta situación supone que la empresa debe cumplir determinadas necesidades organizativas y que el empleador cumpla con ciertas obligaciones y, por último; c) nace de las necesidades personales del trabajador y para desarrollar una actividad profesional para el país de destino, es decir, no estamos ante un supuesto de desplazamiento internacional regulado en la normativa de la UE sobre desplazamientos temporales de trabajadores, puesto que el desplazamiento no se produce como consecuencia del poder de dirección del empleador que adopta la decisión de desplazar al trabajador (FEEX, 2021, p. 24).

En definitiva, debemos abordar esta temática desde una vertiente interdisciplinar e internacional que atienda los postulados del trabajo decente establecidos en el seno de la OIT.

la progresiva implantación del capitalismo digital está generando nuevas relaciones espaciotemporales en la población activa, en un contexto de redefinición de identidades y de valores de vida (PARREÑO, MORENO, DOMÍNGUEZ, 2021, p, 398)

BIBLIOGRAFÍA

AAVV. **Libro Blanco Teletrabajo Internacional**, FEEX, Madrid, 2021.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar. “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, **Lan Harremanak**, núm. 43, 2020.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidad líquida**, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2000.

CARRASCOSA BERMEJO, Dolores. “Teletrabajo internacional y legislación de Seguridad Social aplicable: estado de la cuestión y perspectivas en los Reglamentos de coordinación de la UE”, **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, vol. 10, núm. 2, 2022.

CARRASCOSA BERMEJO, Dolores. “Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital”, **Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social**, Vol. 4, núm. 1, 2023.

ETIAS, **Visas nómadas digitales en países de la UE**, <https://www.etiasvisa.com/es/noticias/nomadas-digitales-ue>

FEEK. **Libro Blanco sobre el teletrabajo internacional**, Madrid, 2021.

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela. “La coordinación comunitaria de Seguridad Social: desafíos para el año 2022”, **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, vol. 10, núm. 2, 2022.

PARREÑO-CASTELLANO, Juan M.; MORENO-MEDINA, Claudio; DOMÍNGUEZ MUJICA, Josefina “Nómadas digitales y trabajadores remotos de vida: Las Palmas de Gran Canaria como “NOMAD CITY” en AAVV, **Geografía, cambio global y sostenibilidad, Comunicaciones del XXVII Congreso de la Asociación Española de Geografía. Tomo II Territorio, desigualdad y enfermedades**, Asociación Española de Geografía AGE, Departamento de Geografía e Historia de la Universidad de La Laguna, Cabildo Insular de Tenerife, 2021.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. “La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales”, **e-Revista Internacional de la Protección Social**, Vol. VI, núm. 2, 2021.