



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

Facultad de Derecho

GRADO EN DERECHO

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL NOMADISMO
DIGITAL LABORAL EN
SITUACIONES
TRANSFRONTERIZAS:
RÉGIMEN EN EL
SISTEMA EUROPEO DE
DERECHO
INTERNACIONAL
PRIVADO**

Presentado por:
D. Rafael Esteban Nieto

Tutor:
Prof. Dra. D^a. Nuria Marchal Escalona

Curso académico 2023/2024

RESUMEN: En las últimas décadas, el avance de las nuevas tecnologías y el fenómeno de la digitalización han supuesto la transformación de las estructuras laborales convencionales favoreciéndose la aparición de una nueva figura revolucionaria con caracteres vanguardistas: el nómada digital. Esta innovadora, pero aún desconocida modalidad de trabajo plantea grandes desafíos a nivel internacional a los que el Derecho Internacional Privado (DIPr.) debe dar contundentes soluciones. En concreto, es urgente arrojar luz sobre la determinación de la competencia judicial internacional y la ley aplicable en aquellos conflictos en que intervengan nómadas digitales, tratándose así de llenar las lagunas normativas que puedan surgir en las actuales reglamentaciones europeas y de adaptar los conceptos analógicos del DIPr. a las nuevas tecnologías. Con este objetivo, se realizarán interesantes propuestas de *lege ferenda* que puedan servir de inspiración y orientación al legislador europeo para el impulso de futuros instrumentos normativos que se adapten a las demandas de esta nueva Era Digital.

Palabras clave: nómada digital, Derecho Internacional Privado, competencia judicial internacional, ley aplicable, Reglamento Bruselas I bis, Reglamento Roma I.

ABSTRACT: In recent decades, the advancement of new technologies and the phenomenon of digitalization have led to the transformation of conventional labor structures, favoring the emergence of a new revolutionary figure with avant-garde characteristics: the digital nomad. This innovative, yet still unfamiliar, mode of work poses significant challenges internationally, to which Private International Law (PIL) must provide decisive solutions. Specifically, shedding light on the determination of international judicial competence and the applicable law in conflicts involving digital nomads is urgent. This aims to fill regulatory gaps that may exist in current European regulations and adapt analog concepts of PIL to new technologies. With this objective, interesting proposals for *lege ferenda* will be made, which can serve as inspiration and guidance to the European legislator for the promotion of future regulatory instruments that fully adapt to the demands of this new Digital Era.

Key words: digital nomad, international private law, international jurisdiction, applicable law, Brussels I Bis Regulation, Rome I Regulation.



ÍNDICE

<i>INTRODUCCIÓN</i>	4
<i>I. ANTECEDENTES</i>	7
<i>II. ¿QUIÉNES SON LOS NÓMADAS DIGITALES?</i>	10
1. Una aproximación legal y conceptual	10
2. Rasgos característicos del nómada digital	15
<i>III. DELIMITACIÓN CON FIGURAS AFINES</i>	17
<i>IV. PROBLEMAS DE COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL</i>	18
1. Delimitación normativa	18
2. Criterios de competencia judicial en el ámbito laboral	19
3. El nómada digital en Bruselas I bis	23
4. Propuesta interpretativa para la determinación de la CJI en litigios en que intervienen nómadas digitales	27
<i>V. PROBLEMAS DE LEY APLICABLE</i>	31
1. El artículo 8 del Reglamento Roma I	31
2. Propuestas de lege ferenda	34
<i>VI. CONCLUSIONES</i>	37
<i>VII. BIBLIOGRAFÍA</i>	37

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la digitalización marca el punto de inflexión que viene experimentando la sociedad internacional desde hace ya algunas décadas. Banalizar la importancia de este fenómeno revolucionario, germen y origen de la presente – y ya conocida como – Era Digital, es condenar a los sistemas actuales y a su ciudadanía a quedar encallados en un mundo de soluciones obsoletas que pueden ya ser renovadas por otras más avanzadas e innovadoras. En los últimos tiempos, las nuevas tecnologías han experimentado un crecimiento exponencial e imparable que ha permitido a la sociedad internacional salir airosa de importantes episodios críticos que, de otra manera, habrían supuesto la paralización y crisis de los sistemas y estructuras mundiales. Más aún, han sido esos arduos acontecimientos durante los cuales la tecnología ha aprovechado para desarrollarse y ponerse al frente de grandes problemáticas que habrían sido aún mayores de no haberse producido tales avances.

La grave crisis sanitaria de COVID-19 que azotó a todo el globo terráqueo permitió un avance veloz e inexorable de la tecnología en cuanto a relaciones interpersonales se refiere. Durante algunos meses, la ciudadanía del mundo vio mermada su capacidad de relación y sociabilización y tuvo que adaptarse a una nueva situación vital marcada por el distanciamiento social y la globalización, diseñándose una nueva concepción de relación social. La necesidad de poner barreras al contacto humano, pero a la vez seguir interconectados de algún modo, hizo que la digitalización, ya presente en nuestras vidas, cobrara suma importancia, impactando especialmente en las relaciones laborales y acuñando el término, hoy conocido por todos, de “teletrabajo”¹.

Al término teletrabajo se aludirá por vez primera en 1947, en el artículo Máquinas Sin Hombres de Brown y Leaver². Sin embargo, no será hasta los años 70, favorecido por el aumento de los precios del petróleo, cuando este término comience a acuñarse. Otros autores consideran al ingeniero de la NASA Jack Nilles como el padre del teletrabajo³. Derivado de la idea de optimizar recursos, ahorrar energía y evitar problemas de transporte, surgió la idea de “llevar el trabajo al trabajador” en lugar de que fuera al revés⁴. Décadas más tarde, el auge del teletrabajo se desplomaría debido a la crisis económica que supuso que las empresas dejaran de invertir en un modelo de trabajo que suponía asumir un gran riesgo y que, por otro lado, ocasionaba costes derivados, todo ello sumado a la poca preparación en determinados sectores para adaptarse debida y eficientemente a este estilo de trabajo. Si bien, estos inconvenientes pasados no son óbice en la actualidad, ya que el avance en la tecnología durante este último siglo, así como la preparación y

¹ ORTEGA GIMÉNEZ, A. Y HEREDIA SÁNCHEZ, L. S. (2023). Teletrabajo y derecho internacional privado: problemas y soluciones. Aranzadi, pp. 173.

² GÓMEZ BELTRÁN, P. (2018). “El teletrabajo como modalidad de organización laboral moderna”. *Universidad Santo Tomás. Primer claustro Universitario de Colombia*. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/12488>

³ *Vid.* NILLES, JACK M. (1976). Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow. Krieger Publishing Company. En este libro Nilles sostiene que, *si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo*.

⁴ Universidad a Distancia de Tudela (s.f.) *Curiosidades sobre el teletrabajo*. https://www.unedtudela.es/curiosidades_teletrabajo

modernización de muchos sectores y administraciones públicas – que están en su mayoría digitalizadas – ha provocado que el concepto de teletrabajo vuelva a estar en boca de toda la sociedad.

Afirma Shippside en su obra *Flexible and Virtual Working*, que el concepto de *teletrabajo* es anterior a la proliferación de los ordenadores en los hogares. Sin embargo, sostiene que fue la introducción temprana de ordenadores en los años 70, la aparición del PC de IBM⁵ en 1981 y, en concreto, el advenimiento de los portátiles a mitades de los 80, lo que popularizó el uso del ordenador en el mundo empresarial⁶. Según Joric, “*una década más tarde, con la expansión de Internet y los ordenadores personales, el teletrabajo empezó a considerarse como una alternativa viable al trabajo presencial*”⁷.

El teletrabajo se considera una subespecie del trabajo a distancia o del trabajo remoto, en el cual, es el trabajo el que va hacia el trabajador. Sin embargo, lo que realmente caracteriza a esta forma de organización laboral es que se desarrolla principalmente mediante el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información (TIC)⁸. Esta modalidad laboral tiene un gran impacto en el ámbito personal del empleado y, como principal ventaja, le permite conciliar su vida personal y laboral, lo que conlleva un incremento de la aportación de valor, se favorece la atracción y retención del talento para los Estados y se mejora la productividad, impactando todo ello en el clima laboral, fomentando el orgullo de pertenencia⁹.

El teletrabajo internacional o transnacional, también conocido por algunos como teletrabajo “*offshore*”¹⁰, se ha convertido ya en piedra angular de muchas empresas e instituciones que encuentran en este modo de trabajar múltiples alicientes para contribuir a la mejora de su entorno laboral. Hace tan solo una década, esta forma de teletrabajar solo era imaginable para puestos de altos cargos de empresas multinacionales, en los cuales buena parte de su ejecución consistía en el viaje de una sede a otra de la mercantil alrededor del mundo, o como mucho, en aquellos puestos derivados de alguna empresa tecnológica de Silicon Valley (California). Sin embargo, esta modalidad de teletrabajo *offshore*, caracterizada por la implementación del teletrabajo en distintas áreas geográficas alejadas de la sede central de la empresa, es ya una realidad para gran parte de las mercantiles.

Esta modalidad de trabajo virtual permite al trabajador desempeñar sus funciones desde cualquier país sin que tenga que desplazar su domicilio al Estado donde radica la sede de la sociedad. Sin embargo, el teletrabajo internacional no solo conlleva múltiples beneficios para el trabajador, sino también para el empresario, adquiriendo la relación

⁵ Para saber más sobre este IBM PC *vid.* <https://www.muycomputer.com/2021/08/12/40-anos-del-ibm-pc/>

⁶ SHIPSIDE, S. (2002). *Flexible and Virtual Working*. John Wiley and Sons, Inc.

⁷ JORIC, C. (2020, 21 de mayo). “El teletrabajo nació de otra crisis.” *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historiacontemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedadconsumo.html>

⁸ LAPIEDRA ALCAMÍ, R. (2024). “La protección reforzada del trabajador en el Derecho internacional privado europeo: especial referencia a los nómadas digitales”. *Actualidad jurídica iberoamericana*, (20), pp. 1288-1321. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9311291>

⁹ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MOVILIDAD LABORAL INTERNACIONAL. (2021). Libro Blanco Teletrabajo Internacional, FEEX, p. 161. <https://feex.org/wp-content/uploads/2022/06/Libro-blanco-sobre-Teletrabajo-Internacional.pdf>

¹⁰ “*Offshore*” traducido al castellano significa literalmente “*en alta mar*”.

entre ambos un marcado carácter simbiótico, en tanto que las empresas también son capaces de atraer el talento de cualquier parte del mundo, toda vez que pueden contar con los servicios de personas altamente cualificadas con independencia del lugar en el que se encuentren y sin la necesidad de que varíen su lugar de residencia. Todo esto favorece que la ubicación geográfica del trabajador no suponga una distorsión para la correcta realización de sus funciones¹¹.

Revisando las últimas estadísticas, en la Unión Europea se constata la adopción acelerada del teletrabajo tras el inicio de la pandemia. En el período 2011-2019, la adopción del teletrabajo no era uniforme en los países europeos, oscilando el porcentaje de ocupados que trabajan desde el domicilio particular de la media de los 27 países de la UE entre el 4'8% y el 5'5%. Estos números se triplicaron durante la pandemia, si bien la adopción del teletrabajo fue variando según evolucionaron las restricciones de movilidad que se establecieron por las autoridades en los distintos países¹². En el caso de España, las cifras también crecieron de manera desorbitada tras la pandemia. Antes de la crisis sanitaria, solo un 4'8% de la población realizaba sus tareas profesionales desde sus hogares. Sin embargo, unos meses más tarde, y acabado el confinamiento domiciliario, esta cifra se había triplicado hasta el 16'2% en el segundo trimestre de 2021. Las Comunidades Autónomas de Madrid (21'6%), Cataluña (15'2%) y Asturias (11'2%) fueron las que tuvieron un mayor porcentaje de teletrabajadores¹³.

Si bien, y como una nueva modalidad actualizada e innovadora, ha nacido a partir de este teletrabajo el conocido *trabajo nómada* que tiene por protagonista al nómada digital (o *digital nomad*, en inglés) dotado de características particulares. Estos nómadas digitales serán aquellos teletrabajadores que prestarán servicios para su empleador desde distintos países, desde lugares ajenos a cualquier centro de trabajo, o incluso su propio domicilio; es decir, desde alojamientos temporales como hoteles, cafeterías, áreas de *coworking*, etc.¹⁴

El trabajo que se presenta en líneas siguientes pretende ser un boceto cuidado de esta nueva figura laboral que busca dar una respuesta innovadora a las exigencias tecnológicas de una sociedad internacional cada vez más actualizada. En definitiva, una sociedad reacondicionada y preparada que da la mano a la digitalización y apuesta por las nuevas tecnologías, dando así paso al fenómeno digital en todos los sectores – por supuesto, también en el ámbito laboral –. Sin obviar que estos nómadas digitales han tenido una larga trayectoria histórica (II), trataremos de definirlos legal y conceptualmente apoyándonos en la escasa normativa europea actual y, en particular, con ayuda de la normativa española (III). Asimismo, se delimitará esta figura del nómada, distinguiéndola de otras modalidades laborales y destacando sus principales semejanzas y diferencias (IV). De esta manera, todo este trabajo nos ayudará a encontrar soluciones a los problemas que en materia de competencia y ley aplicable pueden surgir respecto de

¹¹ ORTEGA GIMÉNEZ, A. y HEREDIA SÁNCHEZ, L. S. (2023). “Teletrabajo y derecho...”, *op.cit.*, p. 175.

¹² ONTSI. (2021). Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE. https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2021-08/dossier_ontsi_teletrabajo_junio2021.pdf

¹³ Dichos porcentajes son referidos a sujetos que trabajaron más de la mitad de los días que les correspondía hacerlo desde su domicilio y a través del teletrabajo.

¹⁴ DE LA ROSA, S. (2020). “Digital nomads: El teletrabajo y la contratación laboral internacional”. *Damma Legal Advisors*. <https://www.damma.com.pe/digital-nomads>

esta modalidad laboral aún poco desarrollada y se expondrán propuestas útiles que proporcionen seguridad jurídica a estos trabajadores a partir de la consolidada jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea – en adelante, TJUE – (V y VI).

I. ANTECEDENTES

Los nómadas digitales representan una evolución contemporánea de un estilo de vida y trabajo que ha existido en diferentes formas a lo largo de la historia. Si bien la imagen de un nómada evoca tradicionalmente a personas que se desplazan físicamente en busca de recursos o pastos para el ganado, el concepto ha evolucionado en la era digital para abarcar a aquellos individuos que utilizan la tecnología para trabajar y vivir de manera móvil.

La migración ha constituido desde la Prehistoria hasta nuestros días una de las estrategias de supervivencia más utilizadas por todas las especies y, por supuesto, por los seres humanos. Aunque en la Prehistoria la vida nómada atendía a razones de supervivencia en sentido estricto, es decir, a la búsqueda del alimento, con el descubrimiento de la agricultura se modifica el fin y las causas de los movimientos migratorios. Hoy en día, una de las motivaciones más distinguidas para los movimientos ambulantes es la persecución de una mejora en la calidad de vida de los individuos¹⁵.

Estudiando la historia de estos nómadas, podríamos considerar al personaje bíblico Abraham (entre los años 2.000 a.C. y 1.000 a.C.) como uno de los testimonios más antiguos de tribus nómadas. En esta etapa podrían haberse registrado numerosos desplazamientos de pueblos entre Mesopotamia y Egipto. Entre los nómadas más antiguos o tradicionales podemos distinguir a los *cazadores-recolectores* (se movían en busca de alimentos), a los *pastores nómadas* (se desplazaban con su ganado, como los beduinos) y a los *nómadas peripatéticos* (se desplazaban con frecuencia para vender su artesanía, como los Sinti).

La tendencia de los últimos 8.000 años, fruto del desarrollo de la agricultura, la pesca y la ganadería, ha sido la sustitución del nomadismo por el sedentarismo, ya que estas actividades exigen que las personas permanezcan cerca de un lugar donde vivir. Además, en los últimos siglos, la invención del Estado-nación y la amplia industrialización han contribuido también a este fenómeno sedentario. No obstante, en 1995 se calculaba que entre 30 y 40 millones de personas seguían llevando un estilo de vida nómada. Con el paso de los años, han surgido grandes movimientos migratorios, muchos de ellos provocados por guerras, y algunas tribus nómadas han mantenido vivo este estilo de vida en algunos rincones del planeta.

Acercándonos a la actualidad, los antecedentes más próximos de los nómadas digitales los encontramos en los primeros días de Internet y la tecnología, hacia finales del siglo XX. Sin embargo, estos primeros nómadas digitales se encontraban limitados por la infraestructura tecnológica de la época, que no permitía la misma flexibilidad y

¹⁵ En *Nomads and the Outside World* (Khazanov 1994) se ofrece una excelente historia y visión general del nomadismo tradicional.

movilidad que hoy en día. No obstante, el verdadero surgimiento de los nómadas digitales como una comunidad reconocible se produjo a principios del siglo XXI, con la mejora de la conectividad a Internet, la popularización de dispositivos portátiles, y el crecimiento de plataformas en línea que facilitaron el trabajo remoto y el estilo de vida nómada¹⁶. La conectividad y la extensión del teletrabajo han permitido que las personas no tracen su futuro persiguiendo únicamente oportunidades laborales, sino que muevan su oficina tantas veces como deseen en búsqueda de experiencias personales.

Aunque el término *nómada digital* aparenta ser de nueva creación, dicho concepto se atisba por primera vez – según varios autores como Müller, Thompson, Cook o Parreño-Castellano – en el año 1997 en la obra de Makimoto y Manners, *Digital Nomad*, donde se anticipaba el cambio espacio-temporal que se iba a producir en las formas de vida de algunas personas como resultado de un contexto basado en la mejora de los sistemas de transporte y el desarrollo de las tecnologías digitales y de Internet¹⁷. Como consecuencia, estos adelantos darían a todo individuo libertad de movimiento y, por ende, le permitirían viajar alrededor del mundo y al mismo tiempo mantenerse conectado a su trabajo¹⁸.

Anteriormente, otros autores predijeron de distintas maneras el surgimiento del nomadismo digital. Mc Luhan, en *The Gutenberg Galaxy: The Making of Typographic Man* (1962) hará referencia al concepto de “*aldea global*” como una metáfora de la reducción de las distancias físicas en todo el mundo gracias a la mayor capacidad de comunicación e intercambio de ideas a través de Internet. También Toffler se adelantó en su libro *The Third Wave* (1980) al avanzar la transición de la era industrial (*The Second Wave*) a la era de la información (*The Third Wave*).

Encontramos referencias al primer *tecnómada* o nómada digital ya en el año 1983. Rodino-Colocino¹⁹ explica cómo el periodista independiente Steve Roberts inventó la *Winniebiko*, una bicicleta reciclada cargada de artilugios y computadora portátil con la que recorrió los Estados Unidos durante dos años, de 1983 a 1985²⁰. Roberts contaba sus aventuras y se declaraba como una persona desarraigada, pero conectada con su *hogar electrónico* en Internet, simbolizando la idea de libertad y de rotura de los convencionalismos sociales, desafiando así el trabajo desde la oficina e incluso, desde casa.

La segunda mitad de la década de 1990 también fue testigo de una oleada de implantaciones del comercio electrónico (ej. *Amazon* en 1994, *eBay* en 1995). Nuevos modelos, como *Amazon Affiliates* – a partir de 1996 – permitían a los particulares ganar

¹⁶ ORTEGA GIMÉNEZ, A. y HEREDIA SÁNCHEZ, L. S. (2023). “Teletrabajo y derecho...”, *op.cit.*, p. 176.

¹⁷ MÜLLER, A. (2016). “The digital nomad: Buzzword or research category?”. *Transnational Social Review*, 6(3), pp. 344-348. <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>

¹⁸ MANCINELLI, F. (2020). “Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order.” *Information Technology & Tourism*, 22(3), pp. 417-437. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00174-2>

¹⁹ RODINO COLCINO, M. (2008). “Technomadic Work: From Promotional Vision to WashTech’s Opposition”. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 2 (1), pp. 104-116. 10.13169/workorglaboglob.2.1.0104

²⁰ PEDEN, K. (1984). *Winniebiko*. Clearwater, Florida. Nomadic Research Labs. <https://microship.com/winniebiko/>

dinero en línea con tiendas online y recomendaciones. Las transacciones financieras en línea se hicieron posibles con la banca minorista y de inversión comercial en línea (ej. *Citibank* o *Schwab*), así como con soluciones puramente en línea, como *PayPal*. Inspirado por un artículo de *Harvard Business Review* titulado “*Dawn of the E-Lance Economy*”²¹ se lanzó *Elance*, un mercado electrónico de trabajo que permitía a los trabajadores en línea encontrar clientes.

Ya a comienzos del siglo XXI empieza a ser frecuente tener una “oficina en casa” y viene a ser más habitual en determinados sectores, sobre todo para los trabajadores de las tecnologías de la información y la comunicación, así como entre los desarrolladores. A principios de la década de los 2000, la creación de *cibercafés* sirvió a los trabajadores a distancia para darles un lugar desde donde trabajar contando con todo lo necesario. Más adelante aparecerían los primeros “espacios de *coworking*” – por ejemplo, en *Spiral Muse* (San Francisco) o en *St. Oberholz* (Berlín) – ambos en 2005. Paralelamente, también surgieron sitios web orientados al nomadismo digital y algunos de los primeros nómadas digitales empezaron a crear empresas para “aspirantes” a nómadas digitales. En 2007, Timothy Ferriss publicó *La semana laboral de 4 horas: Escape 9-5, Live Anywhere, and Join the New Rich (4HWW)* donde se centraba en cómo viajar continuamente, dirigir un negocio online y escapar del 9 to 5. En ocasiones, incluso, se considera el punto de partida del nomadismo digital.

A lo largo de la década de 2010, los espacios de *coworking* adquirieron cada vez más importancia, duplicándose aproximadamente cada año y proporcionando un punto de encuentro para los nómadas digitales. El número de trabajadores remotos – incluidos los nómadas digitales – alcanzó el millón en 2017. Paralelamente, surgieron comunidades en línea para nómadas digitales como *Nomad List*, *Hashtag Nomads* y *Dynamite Circle/Tropical MBA*. A su vez empezaron a organizarse conferencias de nómadas digitales, como *DNX* (desde 2014) y *CUAsia* (desde 2015). El *coworking*, las comunidades en líneas y las conferencias dieron forma y, a su vez se inspiraron, en una identidad emergente de nomadismo digital compartido.

No obstante, parece que han sido muchos otros términos los que se han pretendido acuñar a este tipo de *turista-trabajador* denominándolo como *nómada del conocimiento* o *Knowmad*, buscando destacar el carácter creativo e innovador de las actividades que se realizan en la sociedad 3.0; *Neonómadas*, por el carácter migratorio reiterativo de algunas personas; *Freeroaming*; *Digital Gypsy*, si la movilidad afecta a familias completas o *Vagos Urbanos* cuando se les conceptualiza como una nueva “clase precaria”²².

Si bien, ha sido el término *nómada digital* el que finalmente ha calado en nuestra sociedad internacional. Estos trabajadores nómadas no están afectados por las ataduras que normalmente tienen los trabajadores, pues pueden escapar de los altísimos costes de la vivienda en los grandes núcleos urbanos; trabajar en contacto con la arena de una playa o respirando el aire que corre en lo más alto de una montaña; en ciudades tan grandes

²¹ MALONE, T y LAUBACHER, R. (1998). “The Dawn of the E-lance Economy”. *Harvard Business Review*, 76(5), pp. 144-189. <https://hbr.org/1998/09/the-dawn-of-the-e-lance-economy>

²² PARREÑO-CASTELLANO, J.M., MORENO-MEDINA, C. y DOMÍNGUEZ-MUJICA, J. (2021). “Nómadas Digitales y trabajadores remotos de estilos de vida”. *Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*, pp. 390-391. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8285573>

como *New York* o más pequeñas como Granada. Eso sí, siempre que la conexión a Internet lo permita.

Los nuevos movimientos migratorios tienen como protagonistas a trabajadores en remoto cuya zona de confort cambia constantemente de coordenadas. Cada día más profesionales huyen del presentismo laboral y se suman a la tendencia de la vida en movimiento. No podemos cuestionar que este trabajador (o turista) itinerante – geográficamente hablando – ha dado la vuelta a la estructura laboral clásica, adaptándola a la nueva realidad *tecnológica* en la que vivimos, caracterizada por ese auge imparable, e incluso incontrolable, de las nuevas tecnologías.

En la actualidad, y mirando hacia el futuro, ya hay expertos que auguran nuevos movimientos nómadas y migraciones masivas próximas. Por este motivo, no cabe duda de que los movimientos nómadas existieron, existen y existirán y viajar no es algo nuevo para el ser humano, sino una manera de repetir, con algunas modificaciones, los movimientos de nuestros antepasados.

II. ¿QUIÉNES SON LOS NÓMADAS DIGITALES?

1. Una aproximación legal y conceptual

En una primera aproximación de concepto, el trabajo nómada (o nomadismo) podemos considerarlo como una modalidad de trabajo remoto que, principalmente, se diferencia del teletrabajo en que los empleados remotos pueden ejecutar sus proyectos y superar sus objetivos donde quieran, pero en un régimen de movilidad temporal internacional. Estos empleados se identifican con el término *nómadas digitales*²³. En este sentido, cabe incluirlos en lo que se ha denominado teletrabajo internacional ya que carecen de una figura jurídico-migratoria que los regule²⁴. Estos nómadas digitales se identifican con personas que nacieron en la década de 1980 y fines de la década de 1990, que desde temprana edad están familiarizados con las herramientas informáticas – los llamados *Millenials* – y que suelen cambiar de trabajo con cierta regularidad, bien porque no tienen una estabilidad económica o bien porque no se sienten involucrados con las organizaciones para las que prestan servicios²⁵.

Por tanto, se trata de un estilo de vida elegido por profesionales itinerantes de entre 20 y 35 años, relacionados en su mayoría con el entorno digital: marketing, comunicación, diseño gráfico y programación web suelen ser las ocupaciones más frecuentes. Sin

²³ Otra definición similar es la que propone la Abogada y Profesora de Derecho de la Universidad Internacional de La Rioja, Lidia de la Iglesia Aza: “*El fenómeno del nomadismo digital internacional o teletrabajo internacional móvil se caracteriza por el hecho de que la prestación de servicios se realiza de forma itinerante, variando los países desde los que se prestan los servicios por voluntad del propio trabajador diluyendo el elemento físico del lugar de ejercicio laboral*”.

²⁴ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MOVILIDAD LABORAL INTERNACIONAL. (2021). “Libro Blanco...”, *op.cit.* p. 35.

²⁵ NUÑO, A. (2021, 28 de noviembre). “Alejandra Nuño, socióloga, sobre la gran desbandada laboral: “La gente no quiere seguir trabajando así”. *Engineers Sourcing*. <https://eshumancapital.com/es/insights/desbandada-laboral-alejandra-nuno-sociologa/>. En Estados Unidos tras la pandemia el número de personas que han dimitido de sus empresas se sitúa en 4 millones. Este fenómeno se conoce como “*The Great Resignation*” de trabajadores de la banca de inversión que cambian al sector de las tecnológicas porque buscan “otras cosas” independientemente de la retribución.

embargo, hay trabajadores remotos que ejercen como agentes comerciales o de atención al cliente e, incluso, como psicólogos a distancia, que han logrado darle una vuelta a su profesión para poder realizarla desde cualquier lugar del mundo. Esto implica que se trata de personas altamente capacitadas, tanto en su preparación específica respecto al trabajo que desarrollan como en el manejo de la tecnología y el conocimiento de distintos idiomas²⁶.

Pese a no existir una definición unánime y uniforme acerca del término Nómada Digital, podríamos definirlos como aquellas personas que *“aprovechando las tecnologías informáticas portátiles y acceso garantizado a internet, pueden trabajar de forma remota, desde cualquier lugar, y utilizar esta libertad para explorar el mundo”*²⁷. Aunque, si bien es cierto que no existe una definición común a nivel mundial – ni siquiera europeo – que nos permita conceptualizar de manera clara a estos trabajadores particulares del siglo XXI, en España sí se han realizado importantes avances en esta materia gracias a la *Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de Fomento del Ecosistema de Empresas Emergentes*²⁸, más conocida por aquellos que estaban esperándola como *“Ley de Start-Ups”*. Esta normativa española menciona a los nómadas digitales para dar cobertura a una realidad incipiente de movilidad internacional de carácter flexible. No obstante, y antes de profundizar en esta nueva ley que ayuda a arrojar luz al concepto de Nómada Digital – al menos en España –, es interesante recordar someramente la evolución de los recursos legislativos que ha experimentado España en los últimos años en relación a los avances digitalizadores *postpandémicos*.

Pese a todo estos avances, en España, solo podíamos aferrarnos a la *Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que garantiza los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales*²⁹. Esta ley establecía la presunción de laboralidad de las actividades de reparto cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital. No obstante, se trataba de un avance relativo, ya que la presunción solo se extendía a aquellas personas que realizaban prestaciones de servicios de reparto, por lo que quedaban excluidas todas aquellas que realizan actividades distintas a las de reparto en las plataformas económicas³⁰.

En otro orden de cosas, la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*, contemplaba la prestación de servicios que se realizaban fuera de los establecimientos y

²⁶ Arizcuren V. S. *Nómadas Digitales*. <https://youtu.be/DEyAjiFiILM>

²⁷ ORTEGA GIMÉNEZ, A. y HEREDIA SÁNCHEZ, L. S. (2023). “Teletrabajo y derecho...”, *op.cit.*, p. 177.

²⁸ Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de Fomento del Ecosistema de Empresas Emergentes. *Boletín Oficial del Estado*, 306, de 22 de diciembre de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/21/28/con>

²⁹ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín oficial del Estado*, 233, de 29 de septiembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/09/28/12>

³⁰ SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2021). “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*, 6(2), pp. 1-18. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.01>

centros habituales de la empresa y de la que el teletrabajo era una subespecie que implicaba la prestación de servicios con nuevas tecnologías³¹. No obstante, esta ley solo incluía el trabajo a distancia regular prestado en un periodo de referencia de tres meses, con un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato. Por supuesto, tampoco había ninguna referencia al término teletrabajo internacional u otro similar, a diferencia de lo que se podía observar en otras legislaciones extranjeras.

No fue por tanto, hasta el año 2022, cuando pudimos vislumbrar una legislación en materia de teletrabajo internacional similar a la de otros países europeos que ya estaban a la vanguardia en esta materia. Fruto de toda esta explosión digital y de la problemática que iba suponiendo su expansión rápida e inexorable adaptada al entorno laboral, en el pasado mes de diciembre de 2022, el Congreso aprobó la ya mencionada Ley de Fomento del Ecosistema de Empresas Emergentes. Entre otro de sus muchos objetivos, la citada ley ha buscado regular el perfil del conocido como *nómada digital*, invitando a este perfil de trabajador a que venga España a ejercer su actividad captado, no solo por los beneficios laborales o fiscales sino, por supuesto, haciendo publicidad al ya conocido clima y calidad de vida en España³². En esta ley, el legislador no considera 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.

Esta Ley 28/2022 pone sobre la mesa una regulación novedosa a la par que necesaria, respecto al concepto del *nomadismo digital*. No es baladí su gran contribución a la hora de definir a estos empleados remotos, cuando en su Exposición de motivos IV señala que “*los nómadas digitales son 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*”.

Además, y según se extrae de su Exposición de motivos, la ley pretende regular un marco jurídico especial para aquellas empresas emergentes, con el objeto de reformar un sistema novedoso de por sí, e impulsando a su vez a este tipo de empresa a que se erijan en los pilares de la recuperación de la economía corporativa española. Sin embargo, esta nueva ley no solo abarca el ámbito laboral, sino que va más allá, abarcando diversas materias como la fiscal, mercantil o civil, llamando poderosamente la atención el intento de mejora de los trámites administrativos en cuanto a procedimientos de extranjería se refiere para la consecución de permisos de residencia o visados, así como para incentivar la inversión.

Especial mención merece en este punto, la residencia para *nómadas digitales*. Se trata de una figura que surge para que las personas que cumplan los requisitos puedan solicitar una residencia por teletrabajo de carácter internacional 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.

³¹ Exposición de motivos I de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

³² Vid. DOMÍNGUEZ, C. (2021, 3 de abril). “Los *nómadas digitales* se multiplican por la pandemia del Coronavirus”. *La Sexta*. https://www.lasexta.com/noticias/economia/los-nomadas-digitales-se-multiplican-por-la-pandemia-de-coronavirus_2021040360689e4c49666c00015b083d.html

En relación al ámbito fiscal, esta Ley de 2022 prevé un régimen tributario específico para que estas personas desplazadas que teletrabajan en territorio español se sometan al impuesto sobre la renta de no residentes, relajándose los requisitos para acceder a este régimen (pasando de 10 a 5 años el requisito de no ser residente fiscal en España) y, por otro lado, se amplía el período de disfrute de 5 a 10 años.

En el ámbito europeo no existe una norma que regule el régimen legal de este tipo de trabajadores, salvo lo previsto en el *Acuerdo marco, de 4 de agosto de 2023, relativo a la aplicación del art. 16. 1º del Reglamento (CE) núm. 883/2004*, que determina la legislación aplicable en materia de Seguridad Social.

En la Unión Europea, estos *nómadas digitales* son considerados teletrabajadores 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. Así, por ejemplo, con el objetivo de mejorar el atractivo de nuestro país como plataforma audiovisual europea para generar negocio y puestos de trabajo en España, se ha publicado la *Orden PCM/1238/2021, de 12 de noviembre, por la que se publica 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*³³. En esta orden se articulan tres vías en función del periodo de permanencia de estos profesionales en España. Incluso en algunos casos están exentos de la obtención de la autorización de trabajo.

Como hemos comprobado, el *nómada digital* posee una combinación de características, no solo ligadas al ámbito jurídico, sino también vinculadas al sector turístico. Y es que, como adelantábamos, el *nómada digital* no solo busca beneficiarse de oportunidades laborales, sino también de las ventajas de viajar y conocer el mundo.

En la literatura turística, es muy frecuente, al hablar de “*motivaciones*”, describir los que son los factores “*push*” y “*pull*”. Baloglu y Uysal comentan que esta teoría describe el hecho por el cual las personas viajan movidas por fuerzas – *push* (empuje) y *pull* (atracción) – que se relacionan con los factores motivacionales. Por una parte, los individuos son empujados (*push*) por motivaciones internas, deseos intangibles e intrínsecos que les conducen a tomar la decisión de querer viajar, como podría ser la existencia de la necesidad de escapar de la rutina, descansar, sentirse relajados, practicar deporte, tener aventuras, prestigio o interacción social. Una vez tomada la decisión, estos son atraídos (*pull*) por el destino en base al atractivo que el viajero percibe de este. Esto podría incluir recursos tangibles – como playas, zonas históricas o recreativas –, así como

³³ ORDEN PCM/1238/2021, de 12 de noviembre, por la que se publica 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. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 13 de noviembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/o/2021/11/12/pcm1238>

la percepción y expectativas que esto genera en el individuo – novedad, beneficio o la imagen del destino –.³⁴

Cook señala que el nómada digital posee un factor *push* basado en el deseo de escapar de las estructuras rígidas y coercitivas de los entornos laborales contemporáneos y, en concreto, de las obligaciones de 9 de la mañana a 5 de la tarde, el control excesivo por parte de los superiores, la presencialidad y el hecho de tener que desplazarse diariamente.³⁵ Reichenberg, sin embargo, resume las motivaciones anteriores en un solo término, *freedom* (libertad), como la razón principal para llevar a cabo un estilo de vida nómada a través del teletrabajo. Indica este autor que el nómada digital busca gozar de esa libertad en tres ámbitos: la libertad profesional – *professional freedom* –, la libertad espacial – *spacial freedom* – y la libertad personal – *personal freedom* –.³⁶

Hall, Sigala, Rentschler y Boyle realizan algunas observaciones sobre las motivaciones de los nómadas digitales. Apuntan que la motivación principal para convertirse en nómada digital es la libertad de trabajar en proyectos dinámicos e interesantes, donde, cuando y como quieran (*push*). A nivel de factores *pull*, según estos autores, los nómadas se sentirán atraídos por ubicaciones en las que ya tengan algún tipo de conexión – amigos o familia –, aunque también elegirán el lugar en base a la oferta de ocio y las oportunidades de negocio. También les motivará moverse a lugares que ya cuenten con una comunidad desarrollada de nómadas digitales entre los que puedan establecerse vínculos y acceder a recursos como los *coworking*, y que se trata de destinos que no requieran un elevado nivel económico, ya que así lograrán alargar los recursos existentes.³⁷

Sin embargo, aún más difícil que dar una definición de estos trabajadores nómadas, es proporcionar datos fiables sobre el número de nómadas digitales en la Unión Europea y en los Estados Miembros. En torno a dos millones de personas en la UE viven en un país distinto de aquel en el que trabajan, y existen diferencias regionales considerables: regiones como el Benelux³⁸ cuentan con miles de trabajadores en flujos laborales entrantes y salientes, mientras que otras zonas se ven menos afectadas. Además, es probable que haya un número significativo de teletrabajadores transfronterizos que realicen este tipo de trabajo pero que se encuentren en el país en virtud de un visado de turista o de diversos tipos de derechos de residencia basados en la legislación de la UE (para nómadas digitales intracomunitarios); es decir, que se encuentren en un país como

³⁴ BALOGLU, S. y UYSAL, M. (1996). "Market segments of push and pull motivations: a canonical correlation approach", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 8 (3), pp. 32-38. <https://doi.org/10.1108/09596119610115989>

³⁵ COOK, D. (2020). "The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries". *Information Technology & Tourism*, 2 pp. 355-390. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40558-020-00172-4>.

³⁶ REICHENBERGER, I. (2017). "Digital nomads—a quest for holistic freedom in work and leisure". *Annals of Leisure Research*, 21(3), pp. 364-380. <http://dx.doi.org/10.1080/11745398.2017.1358098>

³⁷ HALL, G., SIGALA, M., RENTSCHLER, R., y BOYLE, S. (2019). "Motivations, mobility, and work practices; the conceptual realities of digital nomads". *Information and communication technologies in tourism 2019*, pp. 437-449. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-05940-8_34

³⁸ El Benelux es una Unión económica que comprende las tres monarquías vecinas, Bélgica, Países Bajos, y Luxemburgo. El nombre está formado con el principio del nombre de cada país. Fue un precursor de la Unión Europea.

familiar de un trabajador local; para una estancia inferior a tres meses; como turista; o alguien que disponga de medios suficientes para establecer su residencia en el país. Por tanto, es muy probable que muchos de estos trabajadores pasen fácilmente desapercibidos para las autoridades.³⁹

2. Rasgos característicos del nómada digital

Los nómadas digitales poseen un conglomerado de características particulares que los diferencian e identifican claramente como una categoría original y vanguardista de trabajadores que, sin ninguna duda, ya ha revolucionado la estructura laboral existente hasta el momento y que, afortunadamente, augura grandes cambios y beneficios laborales para el trabajador. Aunque, en cierto modo, ya hemos analizado someramente – a través de su conceptualización – la figura del nómada digital, nos detenemos en líneas siguientes para desgranar pausadamente cuáles son las particularidades más básicas que definen a este trabajador con estilo de vida propio.

En primer lugar, y como nota primordial, los nómadas digitales se caracterizan por trabajar a distancia haciendo uso de las nuevas tecnologías – de ahí el apellido “digital” –, lo cual les permite trabajar y ser independientes desde cualquier lugar del mundo. Por este motivo no necesitan un espacio de trabajo físico fijo, sino que crean espacios de trabajo temporales allá donde viajan y residen. Esto pone de relieve que, los nómadas digitales no pueden prescindir de los dispositivos y herramientas TIC’s – como los ordenadores portátiles y teléfonos inteligentes⁴⁰ –, siendo la tecnología un imprescindible en su vida cotidiana. Todo esto les permite mantener un modo de vida flexible y gozar de una amplia movilidad internacional. Como avanzábamos en líneas anteriores, los nómadas digitales tienen un afán extraordinario por conocer nuevas culturas y descubrir nuevos y recónditos lugares del mundo. Estos trabajadores buscan realizar sus tareas profesionales de la misma manera que lo harían desde la silla de su oficina pero, en este caso, empapándose de nuevas vivencias y experiencias, y observando “postales” únicas mientras recorren el mundo.

Enlazando con lo anterior, y en segundo lugar, los nómadas digitales persiguen deliberadamente un estilo de vida específico en el que integran el trabajo y el ocio en función de sus preferencias personales y no en atención a las demandas de los empleadores. Estos nómadas no trabajan para una empresa o un cliente situados en el Estado de acogida en el que residen, sino para empresas y clientes sitos en el extranjero⁴¹. Por tanto, estos trabajadores resuelven las problemáticas de sus mercantiles o usuarios con independencia del lugar en el que se encuentren estos últimos. Para ellos lo importante es realizar su trabajo correctamente mientras mantienen ese estilo de vida que desean llevar.

³⁹ RASNAČA, Z. (2023). “Chapter 11: Enforcing the rights of remote workers: the case of digital nomads”. *The future of remote work*, pp. 201-219. https://www.etui.org/sites/default/files/2023-05/Chapter11-The%20future%20of%20remote%20work_2023.pdf

⁴⁰ DAL FIORE, F., MOKHTARIAN, P.L., SALOMON, I. and SINGER, M.E. (2014). “Nomads at last”? A set of perspectives on how mobile technology may affect travel”. *Journal of Transport Geography*, 41 (97), p. 102. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2014.08.014>

⁴¹ HANNONEN, O. (2020). “In search of a digital nomad: defining the phenomenon”. *Information Technology & Tourism*, 22(2), pp. 335-353. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40558-020-00177-z>

En tercer lugar, es evidente que otras de las características esenciales de estos trabajadores es que pueden trabajar de manera flexible sin quedar sujetos a turnos de trabajo fijos o a tareas profesionales que exijan mantener un horario – como el llamado *9 to 5* –. Además, tampoco tienen que acudir a una oficina o puesto de trabajo cada mañana para sacar adelante sus tareas. Esto les permite distribuir mejor su tiempo en función del estilo de vida que desean llevar, incrementándose su eficiencia y aprovechamiento laboral.

Hensellek y Puchala relacionan estas características en la siguiente definición: *“Digital nomads are individuals who pursue a work-leisure lifestyle by working remotely leveraging digital technologies whilst on the move, which enables them to work independently from anywhere in the world”*⁴².

Esta definición que aúna extraordinariamente las características que hemos analizado, pone de manifiesto que el mero hecho de viajar y trabajar con dispositivos TIC no basta para que podamos identificar a una persona o trabajador como nómada digital – pues en ese caso cualquier persona que realizase un viaje vacacional, de trabajo, etc. también habría de recibir ese nombre –. Nada más lejos de la realidad, el sujeto que se define como nómada digital debe poseer esa ambición o preocupación laboral, aunque buscando superarla en ambientes turísticos e internacionales moviéndose entre países y visitando diferentes lugares de manera frecuente.

Si bien la gran mayoría de nómadas digitales comparten las mismas características y aficiones, sí es cierto que pueden observarse ligeras diferencias en lo que respecta a sus modos de vida. Mientras que algunos nómadas son muy móviles y permanecen periodos de tiempo relativamente cortos en el Estado de acogida, otros son más estáticos y no se desplazan tan a menudo. Por otro lado, este trabajo nómada también puede realizarse, bien por cuenta propia, o bien por cuenta ajena, y las razones por las que los trabajadores y empresarios optan por el nomadismo digital son múltiples.

Hay que matizar esta idea de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, ya que los nómadas digitales también se enfrentan a limitaciones que pueden llegar a ser relevantes e imponer grandes barreras para estos trabajadores.

Por un lado, es muy frecuente que estos nómadas digitales sufran problemáticas u obstáculos de carácter técnico como la imposibilidad de conexión a Internet, la inexistencia de suministro eléctrico y la incapacidad de utilizar dispositivos TIC. Estas necesidades propias de la Era Digital son de máxima importancia para estos trabajadores, pues la ausencia de estos recursos digitales impide a los trabajadores nómadas desarrollar su trabajo con la normalidad debida.

Por otro lado, también pueden existir barreras de comportamiento o normativas, pues en ocasiones no será posible mantener conversaciones o realizar determinadas

⁴² HENSELLEK, S. y PUCHALA, N. (2021). “The emergence of the digital nomad: a review and analysis of the opportunities and risks of digital nomadism”. En M. Orel, O. Dvoulety y V. Ratten (eds.), *The flexible workplace. Coworking and other modern workplace transformations*. Springer, pp. 195-214. https://doi.org/10.1007/978-3-030-62167-4_11

llamadas telefónicas en voz alta en lugares en los que puedan llegar a molestar a quienes comparten espacio de trabajo con ellos. Pero también estos trabajadores pueden quedar limitados por obstáculos contextuales como pueden ser las condiciones de ruido o luz de los lugares desde los que realizan su labor profesional⁴³. Más aún, las diferencias horarias y la falta de privacidad pueden influir en la idoneidad de un lugar óptimo desde el que trabajar. Además, trabajar desde lugares distintos a un puesto de trabajo fijo puede llevar al surgimiento de zonas grises entre el trabajo y la vida privada, desdibujándose así el equilibrio entre ambas esferas.

III. DELIMITACIÓN CON FIGURAS AFINES

Los caracteres particulares del nómada digital, como figura original de esta última década, obligan a delimitar esta modalidad laboral frente a otras que ya han tenido una mayor presencia y recorrido en el panorama laboral internacional.

En este sentido, es preceptivo poner de manifiesto que, como se verá a continuación, no se considerará nomadismo digital al ejercicio de la actividad laboral de aquellos trabajadores desplazados internacionalmente en el marco de una prestación transnacional de servicios. Estos trabajadores son coloquialmente denominados como “*expatriados*” ya que realizan su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabajan habitualmente⁴⁴.

Asimismo, tampoco serán considerados nómadas digitales los *trabajadores transfronterizos*, es decir, aquellos trabajadores que residen en un Estado, pero que prestan servicios en otro. Del mismo modo, tampoco tendrán la consideración de tal los *trabajadores móviles* ni cualquier otra forma de prestación de servicios que requiera de la presencia física del trabajador en un país concreto y diferente al de la empresa que le contrata⁴⁵.

En este sentido es conveniente recordar que la *Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios – en su última redacción dada por la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018*⁴⁶ (en adelante Directiva 96/71)⁴⁷ – limita su aplicabilidad a las “empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a sus trabajadores, según lo dispuesto en el apartado 3⁴⁸, en el territorio de un Estado miembro”.

⁴³ BRUURS, S. (2022). “Digital nomads and the Rome I Regulation: an overview”. *Global Workplace Law & Policy*. <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/12/14/digital-nomads-and-the-rome-i-regulation-an-overview/>

⁴⁴ Según la RAE, el término “*expatriado*” hace referencia a aquel que vive fuera de su patria.

⁴⁵ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MOVILIDAD LABORAL INTERNACIONAL. (2021). “Libro Blanco...” *op.cit.* p. 61.

⁴⁶ SANGUINETI RAYMOND, W. “El derecho del trabajo como categoría histórica”. *IUS ET VERITAS*, 7(12), pp. 143-157. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15544>

⁴⁷ DIRECTIVA 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 18/I, de 16 de diciembre de 1996. <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>

⁴⁸ Por su parte, el apartado 3 establece su aplicación en los siguientes supuestos:

En el supuesto de nomadismo digital no nos encontramos ante ninguno de los supuestos mencionados en este apartado, ya que no existe un contrato de prestación de servicios entre la empresa empleadora y una entidad destinataria de los mismos en el país de destino, ni se deriva de una asignación del empleado a un establecimiento permanente o compañía del grupo beneficiaria de su trabajo en el país dónde se realiza el teletrabajo, ni tampoco se encuentra relacionado con el suministro de mano de obra o trabajo interino. Por tanto, el contenido del ámbito de aplicación que establece el art. 1 de la Directiva 96/71/CE difiere de manera sustancial de los rasgos y características del nomadismo.

Por el contrario, en el nomadismo digital, el desplazamiento surge a instancias del propio empleado que por motivos puramente personales y de forma voluntaria se traslada a otros Estados, encontrándose el beneficiario de sus funciones en un país diferente al del teletrabajo, bien en origen o en un tercer país. A mayor abundamiento, también existen ciertas diferencias entre la definición de *trabajador desplazado* que aporta el artículo 2.1 de la Directiva 96/71/CE y la figura del nómada digital, pues la norma comunitaria lo concreta en “*todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaje habitualmente*”. Por el contrario, y de conformidad con los rasgos del nómada digital, ni éste está *per se* limitado en el tiempo, ni se realiza un trabajo para otro Estado – esto es, el trabajo del empleado no revierte en el país de desarrollo del teletrabajo –.

En suma, el nomadismo digital no supone en ningún caso una prestación transnacional de servicios dado que este trabajador presta servicios para su mismo empleador y de la misma manera que lo habría hecho en caso de no encontrarse en dicha situación de nomadismo, todo ello con independencia del país desde el que los ejecute.

IV. PROBLEMAS DE COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL

1. Delimitación normativa

En DIPr. Español, la determinación de la competencia judicial internacional (en adelante CJI) en materia laboral se realiza en atención a un sistema de fuentes plural constituido por normas de carácter institucional, convencional y de origen interno. En este sentido destaca, en primer lugar, el régimen creado en el marco del espacio judicial europeo representado, como instrumento general, por el *Reglamento (UE) núm. 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012* (en

a) “*desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento; o*

b) *desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; o*

c) *en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento*”.

adelante, RBIbis), *relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*⁴⁹

En segundo término, despliega su eficacia asimismo en este marco geográfico el *Convenio paralelo de Lugano de 30 de octubre de 2007* (en adelante, CL). Como es sabido, este CL solo resulta aplicable frente al RBIbis en cuestión de competencia cuando: 1) el demandado tenga su domicilio en Islandia, Noruega o Suiza; 2) haya un acuerdo de sumisión expresa a favor de un tribunal de alguno de los Estados anteriores; 3) se trate de un asunto de competencia exclusiva atribuida a los tribunales de estos países (art. 64.2.a CL).

En tercer lugar, en el nivel autónomo o interno se ha de recurrir a la *Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial* (en adelante, LOPJ) que, junto a los regímenes institucionales y convencionales anteriores, cuya aplicación resulta ser preferente (art. 21. 2º LOPJ), cierra el sistema de CJI español. En concreto, se habrá de estar a lo dispuesto en art. 25 LOPJ que otorgará competencia a los Jueces y Tribunales españoles en materia de contratos de trabajo cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España; cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato; y, además, en el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español (...).

Visto lo anterior, se estudiará, a continuación, el régimen competencial del RBIbis como régimen de aplicación prevalente.

2. Criterios de competencia judicial en el ámbito laboral

El RBIbis, contiene en la *Sección 5* del Capítulo II bajo la rúbrica “*competencia en materia de contratos individuales de trabajo*” normas específicas de CJI para el contrato individual de trabajo que constituyen lo que puede denominarse como fueros especiales de protección (arts. 20 a 23).⁵⁰

Aunque la mayor parte de la regulación relativa a esta CJI en materia de contrato de trabajo se realiza casi en exclusiva entre las líneas de la Sección 5ª, sí es cierto que, con carácter excepcional, se produce una cierta mezcolanza e interacción de esta con el régimen general de contratación previsto en la Sección 2ª para el caso de las explotaciones de agencias, sucursales u otro establecimiento⁵¹ y para los supuestos relativos a la pluralidad de demandados⁵².

Antes de abordar las problemáticas que en materia de CJI se pueden suscitar en torno al nómada digital, es preciso hacer algunas anotaciones someras sobre la estructura

⁴⁹ FERNÁNDEZ ROZAS, J. C. y SÁNCHEZ LORENZO, S. (2022). *Derecho internacional privado* (12ª. ed.). Thomson Reuters Civitas, p. 29.

⁵⁰ LAPIEDRA ALCAMÍ, R. (2024). “La protección reforzada del trabajador...” *loc.cit.* p. 1292.

⁵¹ Art. 7.5 del RBIbis.

⁵² Art. 8.1 del RBIbis.

que adoptan estos foros de competencia judicial en materia laboral dentro de este RBIbis. De esta manera se favorecerá el entendimiento de las dificultades que puedan surgir en la determinación de los foros de competencia aplicables al fenómeno del nomadismo.

Como es sabido, estos foros especiales que se configuran en el Reglamento de una manera jerárquica obligan siempre:

1. En primer lugar, a una aplicación preferente de los acuerdos de sumisión expresa previstos en el art. 23 RBIbis, cuando no hayan sido derogados por la sumisión tácita del demandado en los términos del art. 26.2 RBIbis.
2. A falta de acuerdo entre las partes o de sumisión tácita del demandado, se habrá de recurrir a los foros especiales de protección en materia laboral contenidos en los arts. 21 y 22 RBIbis.

Estos foros de protección previstos en los arts. 20 a 23 RBIbis escapan del modelo general de CJI – previsto en la Sección 2ª – dada la presencia de una parte débil que merece una especial protección. Este sistema pretende equilibrar la asimetría de las relaciones entre el trabajador y el empresario bajo la finalidad tuitiva del *favor laboratoris* reforzando la situación del trabajador en sede de CJI⁵³. Para ello, se limita, por un lado, la autonomía de la voluntad en el plano procesal y, por otro, se reducen los foros de ataque del empresario con el objetivo claro de proteger a la parte más débil de la relación: el trabajador⁵⁴.

Como ya se ha indicado, los foros de CJI de los arts. 20 a 23 se caracterizan por su eminente jerarquización. Esto posibilita, con preferencia sobre otros foros competenciales y de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del RBIbis, otorgar competencia a los tribunales del Estado miembro al cual las partes se hayan sometido expresamente o ante los que el demandado se haya sometido tácitamente⁵⁵. En definitiva, se trata de favorecer la autonomía de la voluntad de las partes en el plano procesal en situaciones de conflicto. No obstante, debe indicarse que dicha posibilidad de sumisión expresa de las partes difiere enormemente de la prevista en el art. 25 (Sección 2ª) del Reglamento, en la que existe una absoluta libertad a la hora de elegir los tribunales de cualquier Estado miembro sin ningún tipo de restricción.

Para que un acuerdo de sumisión expresa, sea válido en el marco de un contrato individual de trabajo se habrán de cumplir las condiciones previstas en el art. 23 RBIbis: “1) posteriores al nacimiento del litigio, o 2) que permitan al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos de los indicados en la presente

⁵³ Vid. ZABALO ESCUDERO, E. (1986). “La competencia judicial internacional de los tribunales españoles en materia de contrato de trabajo”. *Revista Española de Derecho Internacional*, 38(2), pp. 620-630.

⁵⁴ Vid. REIG FABADO, I. (2017). “La competencia judicial internacional en materia de contrato individual de trabajo en el Reglamento Bruselas I bis”. En E. López Terrada (ed.), *La internacionalización de las relaciones laborales: principales cuestiones procesales, laborales y fiscales*. Tirant Lo Blanch, pp. 34-52.

⁵⁵ El art. 23 del Reglamento 1215/2012 establece: “Únicamente prevalecerán sobre las disposiciones de la presente sección los acuerdos: 1) posteriores al nacimiento del litigio, o 2) que permitan al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos de los indicados en la presente sección”. Ello implica, sensu contrario, que, si los acuerdos cumplen los puntos 1 o 2, prevalecerán sobre el resto de fueros competenciales.

sección”. Estos requisitos son de carácter alternativo y no cumulativo tal y como pone de manifiesto el legislador al incluir la conjunción disyuntiva “o” en la redacción del precepto. Por este motivo, solo será suficiente el cumplimiento de una de estas condiciones para confirmar la validez de un acuerdo y su prevalencia sobre el resto de foros. El incumplimiento de alguno de estos dos requisitos implicará la nulidad del acuerdo y, en consecuencia, operarán los foros especiales de protección de los arts. 20 y 21 RBIbis⁵⁶. En definitiva, únicamente prevalecerán frente al resto de foros de competencia de la Sección 5ª aquellos acuerdos de sumisión expresa que respeten, al menos, una de estas dos condiciones⁵⁷.

Por otro lado, el art. 26 RBIbis contempla la prorrogación tácita, esto es, la competencia del Estado miembro ante el que compareciere el demandado. La sumisión tácita no es operativa si se trata de una de las materias que, conforme al art. 24 RBIbis atribuye competencia exclusiva e inderogable por la voluntad de las partes a los tribunales de un Estado miembro. Sin embargo, opera como un criterio alternativo de atribución de competencia incluso respecto de los foros de protección especiales (seguros, consumidores, contratos de trabajo), que no lo contemplan expresamente⁵⁸. Si bien, el art. 26. 2.º del RBIbis ha introducido una cautela consistente en que el juez se asegure de que la parte débil en cuestión ha sido informada de la posibilidad de impugnar la competencia y de las consecuencias de su comparecencia. La sumisión tácita actúa, además, no solo como alternativa a los foros especiales por razón de la materia, sino que prevalece frente a una cláusula atributiva de jurisdicción o sumisión expresa, en su condición de acto posterior, como explicitó la *Sent. TJCE de 24 de junio de 1981 (As. 150/1980: Elefanten)*⁵⁹. La *Sent. TJUE (Sala Sexta) de 17 de marzo de 2016 (As. C-175/15: Taser International)* ha precisado que la prevalencia de la posterior sumisión tácita se impone con independencia de que el previo acuerdo atributivo de competencia se hubiese pactado a favor de tribunales de Estados miembros o de terceros Estados⁶⁰. Se ha defendido que solo cabe la aplicación del art. 26 cuando, siguiendo el criterio general, el demandado se halla domiciliado en un Estado miembro, siendo aplicables, en caso contrario, las reglas y criterios de competencia del Derecho interno, y así parece desprenderse del *Informe Jenard al Convenio de Bruselas*⁶¹. Sin embargo, esta solución parece poco consecuente con el propio ámbito de aplicación del art. 25 (sumisión expresa)⁶².

Ahora bien, en aquellos supuestos en los que no exista un acuerdo de sumisión expresa, o ante la nulidad del mismo, o no haya existido sumisión tácita del demandado,

⁵⁶ Así lo indica también el art. 25.4 RBIbis que deja sin efecto expresamente los acuerdos que resulten contrarios a los requisitos establecidos en el art. 23 RBIbis.

⁵⁷ LAPIEDRA ALCAMÍ, R. (2024). “La protección reforzada del trabajador...” *loc.cit.* p. 1294.

⁵⁸ *Vid.* Sent. TJUE de 20 de mayo de 2010 (As. C-111/2009: Bilas).

⁵⁹ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 24 de junio de 1981. Elefanten Schuh GmbH contra Pierre Jacqmain. *Asunto 150/80*. ECLI:EU:C: 1981:148

⁶⁰ SENTENCIA DE LA AUDIENCIA PROVINCIAL DE LAS ISLAS BALEARES (sección 3.ª), de 28 de diciembre de 2016, núm. 430/2016. ECLI:ES: APB: 2016:2287

⁶¹ INFORME DEL SR. P. JENARD sobre el Convenio de 27 de septiembre de 1968 relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C 189/122, de 28 de julio de 1990. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_1990_189_R_0122_01

⁶² FERNÁNDEZ ROZAS, J. C. y SÁNCHEZ LORENZO, S. (2020). “Derecho internacional...”, *op.cit.* pp. 48-49.

se habrá de acudir a los foros especiales de competencia en materia laboral previstos en los arts. 21 y 22 RBIbis. Es necesario destacar que estos foros de ataque dependerán de quién haya interpuesto demanda; es decir, en función de si ha sido interpuesta por el empresario⁶³ o por el trabajador⁶⁴. De esta manera, se amplían las opciones de defensa del trabajador, al mismo tiempo que se restringen las del empresario cuando este actúa como demandante en aras de equilibrar la asimetría inherente a este tipo de relaciones contractuales.

Para los supuestos en los que sea el trabajador quien interponga la demanda, este podrá valerse de los siguientes foros de ataque. En primer término, el trabajador podrá acudir ante los tribunales del país del domicilio del empresario⁶⁵ (art. 21.1.a). Este es el tradicional foro procesal que se admite de forma generalizada en todos los sistemas por entender que es el foro natural de las partes en cuanto que beneficia tanto al demandante como al demandado. Sin duda, este foro dota de mayor seguridad jurídica a ambas partes y ofrece mejores posibilidades de defensa de la parte demandada y mayor seguridad de cumplimiento de la sentencia para el demandante. En este sentido, considerando que este foro pueda llegar a ser recurrente y de gran utilidad en la práctica, deviene necesaria la determinación sobre cuál deba ser en cada caso el lugar del domicilio del empresario. Así, a esta cuestión encontramos respuesta en este mismo Reglamento al apuntar el art. 63 que una sociedad u otra persona jurídica se entenderán domiciliadas en el lugar en que se encuentre (y enumera alternativamente) a) su sede estatutaria⁶⁶, b) su administración central, o c) su centro de actividad principal. Estos mismos criterios serán utilizados también en el art. 60 CL.

En segundo término, con carácter alternativo, e incluso en el supuesto de que el empresario no esté domiciliado en un Estado miembro (art. 21.2), el trabajador podrá presentar la demanda ante Tribunales del Estado miembro en el que el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o lo hubiera desarrollado en último lugar⁶⁸ (art. 21.1.b.i)⁶⁹.

⁶³ Art. 22 del Reglamento 1215/2012.

⁶⁴ Art. 21 del Reglamento 1215/2012.

⁶⁵ A los efectos de determinar la competencia judicial internacional atendiendo a este foro competencial laboral cuando el trabajador es el demandante y el empresario el demandado debemos tener en cuenta lo previsto en el art. 20.2 del Reglamento.

⁶⁶ El apartado 2 del art. 63 RBIbis establece que para los supuestos de Irlanda, Chipre y el Reino Unido, la expresión “*sede estatutaria*” será equiparable a una *registered office*. A falta de esta, al lugar de constitución; y, en su defecto, al lugar conforme a cuya legislación se haya efectuado la creación de la sociedad o persona jurídica. Además, para determinar si un *trust* está domiciliado en el Estado miembro cuyos órganos jurisdiccionales conocen del asunto, el órgano jurisdiccional hará uso de sus normas de DIPr (art. 63.3).

⁶⁸ *Id.* al respecto, ESPINIELLA MENÉNDEZ, A. (2022). La relación laboral internacional (1ª. ed.). Tirant lo Blanch, p. 482.

⁶⁹ Este precepto reproduce casi literalmente a su inmediato antecedente, que fue el artículo 19.2.a) del Reglamento (CE) 44/2001, de 22 de diciembre de 2000, referente a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. El cual a su vez se inspiraba en la solución de su previo antecedente, que fue el artículo 5.1 del Convenio de Bruselas, de 27 de septiembre de 1968, relativo a la competencia judicial y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. Este último precepto se introdujo en el texto convencional original por medio del Convenio de San Sebastián, de 26 de mayo de 1989, relativo a la adhesión de España y Portugal, y fue consecuencia de una larga evolución jurisprudencial.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que el trabajador no desarrolla su trabajo en un único Estado, con carácter subsidiario podrá demandar al empresario ante el juez del país donde se encuentre el establecimiento que lo contrató (art. 21.1.b.ii), y todo ello con independencia de que el empresario esté domiciliado o no en la Unión Europea (art. 21.2).

Desde la otra mirada, cuando sea el empresario quien se encargue de llevar la iniciativa de la interposición de la demanda contra el trabajador, únicamente podrá dirigirse ante los órganos jurisdiccionales del lugar del domicilio del trabajador de conformidad con lo dispuesto en el art. 22.1 RBIBis⁷⁰. El empresario se encuentra ante esta limitación procesal y cuenta con un solo foro de ataque en aras de la protección del trabajador como parte más débil.

No obstante, nada obsta al empresario a la presentación de una demanda reconvenzional *ex art.* 22.2 RBIBis⁷¹.

3. El nómada digital en Bruselas I bis

Toda vez se ha realizado este breve – pero necesario – repaso de los foros competenciales en materia laboral, se abordarán en líneas siguientes las problemáticas e inconvenientes que surgen en materia de determinación de la jurisdicción competente para los supuestos de relaciones laborales transfronterizas como es el caso del nómada digital.

Dicha problemática deriva, principalmente, de la inexistencia de una normativa clara y suficiente que se ajuste a las peculiaridades especiales de esta modalidad laboral. En consecuencia, a falta de una regulación específica, se habrá de acudir a las normas de CJI existentes que resuelvan los problemas derivados de las relaciones laborales transfronterizas con carácter general. Sin embargo, como se verá, no siempre resulta fácil adaptar unas normas que no están concebidas para regular relaciones jurídicas donde hay una disparidad absoluta entre el lugar de prestación del trabajo y el lugar donde radica la empresa a la que se presta el servicio⁷².

En efecto, a la hora de determinar tanto la CJI como la ley aplicable (que en el apartado V se verá) a este tipo de contratos internacionales, los criterios existentes no siempre se ajustan a estas situaciones tan particulares provocándose situaciones injustas y no deseadas por el legislador⁷³.

Como se preveía, los primeros problemas en este sentido salen a la luz, en primer lugar, cuando nos enfrentamos a la primera hipótesis en la que quien interpone la demanda

⁷⁰ El art. 22.1 del Reglamento Bruselas I bis establece: “Los empresarios solo podrán demandar a los trabajadores ante el órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que estos últimos tengan su domicilio”.

⁷¹ REIG FABADO, I. (2017). “La competencia judicial”, *op.cit.*, p. 46.

⁷² PALAO MORENO, G. (2023). “Teletrabajo internacional: dificultades que suscita la determinación de la jurisdicción competente”. En A. Ortega Giménez y L. S. Heredia Sánchez (eds.), *Teletrabajo y derecho internacional privado: problemas y soluciones*. Aranzadi, p. 205; GARICANO, A. y DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, J.A. (2021). “Retos legales del teletrabajo”. *Documentación Laboral*, (124), pp. 99-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8369150>

⁷³ LAPIEDRA ALCAMÍ, R. (2024). “La protección reforzada del trabajador...” *loc.cit.* p. 1309.

y, por tanto, actúa como demandante, es el empresario. Una aplicación del foro del art. 22 RBIbis a este supuesto resulta, cuanto menos, controvertida y adaptar dicho foro al supuesto de los nómadas digitales, caracterizados por el cambio constante de país sin tener un domicilio fijo resulta bastante intrincado, sobre todo, en países como en España donde ex art. 62 del Reglamento el domicilio de las personas físicas se identifica con la residencia habitual de las mismas. Por eso, esta situación obliga a que el TJUE fije unos criterios e indicios a tener en cuenta con el objeto de poder concretar dónde se entiende domiciliado un nómada digital.

Bajo la hipótesis contraria, es decir, considerando que sea el trabajador quien interpone la demanda contra el empresario habrían de analizarse las situaciones siguientes.

I. En primer lugar, parece no suscitar graves problemáticas imaginar aquella situación en la que el trabajador optara por demandar al empresario ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que este último estuviera domiciliado – ex art. 21.1.a) RBIbis –. Recordemos que este foro de ataque está a disposición del trabajador aun cuando el empresario esté domiciliado en un tercer Estado. Esta opción, aun no siendo la alternativa más favorable para la protección de los intereses del nómada digital, ni tampoco la económicamente más rentable, sobre todo en aquellas situaciones en que el trabajador preste sus servicios en un país tercero⁷⁴, podría ser viable pese al carácter nómada del trabajador.

II. No ofrecería una solución tan sencilla la interposición de demanda por parte del empleado en otro Estado miembro ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado (art. 21.1.b.i RBIbis).

A primera vista pudiera parecer que la importancia práctica del “*foro del lugar habitual de trabajo*” queda severamente reducida por la incidencia de otros preceptos de la Sección 5ª del Capítulo II del Reglamento (arts. 20 a 23). En este sentido se podrían alegar razones como que el foro solo opera cuando el demandante es el trabajador y no el empresario, es alternativo o concurrente con el foro del domicilio de este último y su proyección real puede verse diluida por los acuerdos de elección de Tribunales. Sin embargo, estas motivaciones no se sustentan sobre base sólida alguna y hemos de detenernos en esta cuestión, pues es en el análisis de este *lugar habitual* donde debemos poner el foco para resolver los problemas de CJI relacionados con el nomadismo.

Aunque, si bien es cierto que este foro opera exclusivamente cuando se demanda al empresario, no se puede olvidar que en la inmensa mayoría de los litigios laborales el demandante es el trabajador y el demandado el empleador.

Por otro lado, su condición de foro alternativo puede provocar que en determinados casos se opte por presentar la demanda ante los Tribunales del domicilio del empresario,

⁷⁴ PALAO MORENO, G. (2023). “Teletrabajo internacional: dificultades”, *cit.*, p. 196; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A. (2022). El teletrabajo transnacional en la Unión Europea, competencia internacional y ley aplicable (1ª. ed.). Tirant lo Blanch, pp. 24-32.

por ejemplo, cuando este último tenga su domicilio en un país de la Unión Europea y el trabajo se haya realizado en un tercer Estado. No obstante, en otros muchos supuestos la realidad fáctica propiciará el demandar ante los órganos jurisdiccionales del lugar habitual de trabajo, por ejemplo, cuando el empresario esté domiciliado fuera de la Unión, tenga en la misma un establecimiento secundario, y el trabajo se haya prestado en un Estado miembro o cuando tales órganos sean los más próximos y accesibles al trabajador, lo que en la práctica será lo más habitual.

Por lo que respecta a los acuerdos de elección de Tribunales, el artículo 23 del Reglamento los somete a unas condiciones que reducen radicalmente su efectividad práctica, pues solo son válidos si se pactan con posterioridad al nacimiento del litigio, lo que es muy infrecuente en la práctica; o cuando permiten al trabajador demandar ante Tribunales distintos de los indicados en la Sección 5ª del Capítulo II del mencionado Reglamento, por lo que no derogan el foro del *locus laboris*, si no que articulan más opciones al trabajador demandante. A este respecto hay que tener en cuenta que el TJUE ha sostenido de manera inequívoca que para que los acuerdos de elección de foro en el ámbito laboral sean válidos deben cumplir las condiciones del artículo 23 y también que no excluyen las competencias enunciadas en la Sección 5ª del Capítulo II del Reglamento, si no que amplían las posibilidades de que el trabajador tenga más opciones cuando elige dónde plantea su demanda. Por tanto, pese a algunas apariencias engañosas, el foro del lugar habitual de trabajo ocupa un papel fundamental a la hora de determinar la CJI en materia de contrato de trabajo⁷⁵.

El criterio del lugar de trabajo habitual ocupa un lugar central en el tratamiento internacional-privatista de los contratos individuales de trabajo tanto para determinar la CJI de los tribunales estatales, como el Derecho aplicable. Y ello, por razón de la vinculación estrecha que este elemento territorial posee con la actividad laboral, al igual que por los beneficios que, en principio, ofrece su juego al trabajador en supuestos internacionales en términos de conexión y previsibilidad.

También el foro del lugar habitual de trabajo tiene presencia en disposiciones del ordenamiento español, tanto convencionales⁷⁶ como de origen interno⁷⁷, si bien, en ambos

⁷⁵ IRIARTE ÁNGEL, J. L. (2018). “La precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos”. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 10 (2), pp. 477-496. <https://doi.org/10.20318/cdt.2018.4385>

⁷⁶ Vid. para el plano convencional el art. 5.1 del *Convenio con Rumanía, de 17 de noviembre de 1997, sobre competencia judicial, reconocimiento y ejecución de decisiones en materia civil y mercantil, hecho “ad referendum” en Bucarest (BOE de 5 de junio de 1999, con correcciones en BOE de 3 de julio de 1999)* y el artículo 4.1 del *Tratado con la República de El Salvador, de 7 de noviembre de 2000, sobre competencia judicial, reconocimiento y ejecución de sentencias en materia civil y mercantil, hecho en Madrid (BOE de 25 de octubre de 2001)* donde se recurre al foro del lugar habitual de trabajo para determinar la competencia en materia de contrato individual de trabajo.

⁷⁷ En cuanto a las normas de origen interno, el artículo 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial cuando regula la CJI de los Tribunales españoles en materia de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, entre los diversos foros que emplea, utiliza uno que formula con la siguiente redacción: “cuando los servicios se hayan prestado en España”. Esta expresión ha suscitado la duda de si se refiere a que nuestro país sea el lugar habitual de trabajo o basta con que, en algún momento, por corto que sea, la relación laboral se haya desarrollado en España. La jurisprudencia y la doctrina se inclinan por esta última solución, pero hay que recordar que el precepto sólo se aplicará a falta de disposición de la Unión Europea o de Convenio internacional, por lo tanto, en un número reducidísimo de casos.

casos gozando de una mínima o nula proyección en la práctica, pues o han quedado derogadas o casi carecen de aplicabilidad real.

La adaptación de este foro de competencia y de este criterio de conexión a los conflictos derivados del trabajo a distancia suscita ciertos desafíos, en particular, por lo que a su localización se refiere. Aunque, no en todos los supuestos se plantea el mismo nivel de complejidad. Así pues, no existe dificultad ni problema alguno si el *locus laboris* se concreta en un único Estado. Precisamente, en la *Sent. del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 12 de noviembre de 2020*, relativa a un supuesto de reclamación por despido por parte de un trabajador venezolano que residía en Barcelona, y desde donde desarrollaba su actividad laboral de forma virtual a favor de una empresa domiciliada en Costa Rica, los tribunales españoles se declararon internacionalmente competentes al situarse el *loci laboris* en nuestro país. En muchas ocasiones el lugar habitual de trabajo está claramente determinado y es fácil de apreciar⁷⁸, generalmente cuando el empleado permanece siempre en un determinado lugar y no se desplaza del mismo o sus desplazamientos son muy breves. Estos casos suelen ser poco conflictivos desde el punto de vista de la CJI, y en ellos no es infrecuente, e incluso suele ser aconsejable, recurrir a elementos mutuos de seguridad jurídica, como es el recurso acordado por ambas partes de someterse a los Tribunales y a la ley del país de origen de empleador y trabajador⁷⁹.

Sin embargo, existen otros trabajadores respecto de cuyos contratos – cuando no trabajen por cuenta propia – es muy difícil precisar cuál es el lugar habitual de trabajo. Se trata de personas cuya actividad se caracteriza, y es inherente a la misma, por un alto grado de movilidad⁸⁰. Este tipo de contratos son los que suscitan mayor número de litigios desde el punto de vista de la competencia judicial y legislativa. A partir de ellos se ha construido una interesante jurisprudencia sobre la precisión del lugar habitual de trabajo.

La jurisprudencia del TJUE hace uso de un método indiciario que determina cuál puede considerarse el lugar habitual de trabajo en aquellos supuestos en los que esta circunstancia no está clara o es dudosa⁸¹. Los presupuestos jurisprudenciales de este método indiciario son principalmente cuatro: 1) Interpretación autónoma y uniforme de las normas europeas; 2) Vinculación hermenéutica entre los distintos textos de DIPr. Europeo a la hora de interpretar las disposiciones referentes al contrato individual de trabajo; 3) La necesaria precisión del lugar de prestación de servicios del trabajador, que será único, y que constituirá el lugar habitual de trabajo, cuyos Tribunales serán competentes; 4) Interpretación amplia del concepto de lugar habitual de trabajo.

La actual redacción del RBibis, deja claramente sentado que el *locus laboris* se determina por un doble criterio: el lugar en el cual o el lugar a partir del cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo; entendidos ambos criterios como el lugar donde el empleado cumple o el lugar a partir del cual cumple la parte principal de sus obligaciones

⁷⁸ Habitualmente sucede con los llamados “expatriados”.

⁷⁹ IRIARTE ÁNGEL, J. L. (2018). “La precisión del lugar habitual de trabajo...” *op.cit.* p. 483.

⁸⁰ Junto a los nómadas digitales cabría acoger en esta definición también a los trabajadores del transporte (como tripulantes de aeronaves y camioneros), representantes de comercio y agentes de ventas, artistas, periodistas y ejecutivos de empresas, entre otros.

⁸¹ (As. C-383/95: “Rutten”).

frente al empresario. El Tribunal de Justicia sostiene que el método indiciario tiene dos ventajas fundamentales: permite reflejar mejor la realidad de las relaciones jurídicas, ya que obliga a ponderar todas las circunstancias que caracterizan la actividad del trabajador y evita que el término “lugar en el cual” o “a partir del cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo” sea instrumentalizado para la práctica de estrategias de elusión de obligaciones⁸². La jurisprudencia utiliza seis indicios principales⁸³, los cuales no todos sirven para la generalidad de los litigios, sino que su aplicación dependerá de cada caso concreto.

4. Propuesta interpretativa para la determinación de la CJI en litigios en que intervienen nómadas digitales

Determinar el lugar habitual de trabajo de un nómada digital pasa por analizar los índices que han sido guía y solución a muchos asuntos del TJUE, si bien, algunos carecerán de utilidad práctica para la modalidad de trabajo que a nosotros atañe. Esto sucede, por ejemplo, con uno de los índices enunciados en el asunto Nogueira relativo al *lugar desde el que el trabajador parte y al que posteriormente regresa*. Dicho índice, previsto principalmente para los tripulantes de avión, identifica el lugar habitual de trabajo de este personal de vuelo en atención al lugar desde el que parten y al que regresan toda vez han finalizado su jornada laboral – y que resultarán ser coincidentes –. Poca utilidad tiene también para la casuística del nómada digital el índice del *lugar en el que se encuentran las herramientas o los medios de trabajo empleados por el trabajador*, criterio que ha sido utilizado frecuentemente por el TJUE para litigios de trabajadores del transporte y que incluso parece que es un índice que actúa específicamente respecto de ellos⁸⁴.

Sin embargo, sí ayudarían a encontrar respuestas a nuestros interrogantes algunos otros de los índices enunciados por el TJUE. En ocasiones resultará suficiente adoptar alguno de los criterios siguientes de manera individualizada, mientras que en otros casos será más efectivo y útil plantear una solución uniforme que acoja a varios de los índices simultáneamente.

Pese a que el nómada digital es un trabajador que con una alta frecuencia se mueve de un lugar a otro buscando satisfacer sus necesidades e intereses profesionales y vitales, a la hora de determinar su lugar habitual de trabajo puede ser de gran utilidad el índice del *lugar donde el trabajador tiene, o se ha puesto a su disposición, un despacho u oficina*. Entiende el TJUE que la circunstancia del lugar donde el trabajador tiene un despacho desde el cual organiza sus actividades laborales es fundamental para la determinación de este lugar habitual.

⁸² STJUE 14 septiembre 2017, Nogueira, C-168/16 y C-169/16 acumulados, EU:C:2017:688, apartados 55-56; véase también el apartado 45. C. Vaquero López, “La determinación del lugar de ejecución de la prestación laboral del personal de vuelo como foro de competencia judicial internacional (Sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16 Sandra Nogueira y otros contra Crewlink Ireland Ltd y Miguel José Moreno Osácar contra Rynair Designated Activity Company)”, *Diario La Ley Unión Europea*, nº 54 (diciembre 2017).

⁸³ Véase la muy interesante enumeración y sistematización de los mismos que hace el Abogado General en sus conclusiones en el asunto Nogueira, EU:C:2017:312, apartados 96-108.

⁸⁴ Sentencia Koelzsch, apartados 48-49, sentencia Voogsgeerd, apartado 38, sentencia Nogueira apart. 63.

Este índice resultaría de máxima operatividad si, además, se conjugase con el índice relativo *al lugar en el que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo por cuenta de la empresa*. En este sentido, se podría realizar una propuesta de fórmula aplicable a la determinación del lugar habitual de trabajo de un nómada digital que permitiera identificar a qué tribunales – y de qué Estado – les correspondería la CJI en los supuestos de nomadismo digital⁸⁵.

Dicha propuesta consistiría en configurar jerárquicamente estos dos índices, de tal manera que solo en aquel supuesto en el que no fuera posible determinar el lugar habitual de trabajo en atención al primero de ellos, fuera posible recurrir al segundo para tratar de encontrar un resultado satisfactorio.

En este sentido, la primera posición o el primer recurso podría ser el del *lugar donde el trabajador tiene o dispone de un despacho u oficina*. La razón de dar esta posición a este criterio habría de argumentarse en una cuestión de presencia física del trabajador al momento de producirse el conflicto con el empresario. Por tanto, de demostrarse que el trabajador tiene una presencia suficientemente instalada en un determinado lugar a los efectos de despacho u oficina en un Estado concreto y al momento de surgir la controversia, sería justificación suficiente y reveladora – según considera el TJUE – para considerar que se trata del centro efectivo de sus actividades profesionales. Con esto se salvarían las exigencias de seguridad jurídica para ambas partes. Por tanto, y teniendo en cuenta estas condiciones, dicho índice podría operar cuando el trabajador nómada se hubiese asentado en un determinado Estado – con independencia del tiempo que previera durara su estancia antes de viajar a otro país – y realizase sus tareas profesionales desde un local que pudiese estar destinado al estudio o a gestiones profesionales. A modo ilustrativo, podríamos considerar un apartamento, la habitación de un hotel o un hostel, un despacho, la oficina de un centro de *coworking*, o lugares de índole similar, que permitieran el desarrollo de su actividad tal y como se desarrollaría en la sede o establecimiento del empresario.

Este criterio también podría ganar importancia cuando apareciese acumulado con el índice del *lugar en el que el trabajador habitualmente se relaciona con el empresario y en el que organiza su trabajo*. Este indicio ha sido reiteradamente invocado por la jurisprudencia europea, pero reviste diversas modalidades y manifestaciones dependiendo de las circunstancias concretas del caso. Así, puede ser el lugar donde el trabajador recibe instrucciones y organiza su trabajo⁸⁶, pero también el lugar en el que debe presentarse para cumplir sus misiones⁸⁷ o aquel al que debe dirigirse en caso de

⁸⁵ La propuesta que se realiza es similar al planteamiento que hizo el TJUE en el asunto Weber (As. C-37/00: “Weber”) cuando comenzó dejando sentado que Weber carecía en un Estado miembro de un despacho que constituyese el centro efectivo de sus actividades profesionales y a partir del cual cumpliera lo esencial de sus obligaciones laborales con el empresario. Por consiguiente, el criterio pertinente para determinar el lugar de trabajo habitual era, en principio, el lugar en el que el trabajador pasaba la mayor parte de su tiempo de trabajo a cuenta de la empresa. Por tanto, la propuesta que se hará para los nómadas digitales será similar, aunque con matizaciones.

⁸⁶ Sentencias de los asuntos Rutten, apartado 25, Koelzsch, apartado 49, Voogsgeerd, apartado 38 y Nogueira, apartado 63.

⁸⁷ Como ocurre en la sentencia del asunto Voogsgeerd, apartado 40.

incapacidad laboral o si se suscita un problema disciplinario⁸⁸. No obstante, no parece que para el caso de los nómadas digitales sea un criterio útil al que recurrir, más aún, cuando determinar el lugar en el que recibe el nómada instrucciones u organiza su trabajo puede ser tarea compleja toda vez que hasta en movimiento entre un destino y otro el nómada puede estar planificando líneas de trabajo y proyectos. Y en cuanto al cumplimiento de sus misiones, mismo razonar. Por este motivo, resultaría más acertado prescindir de dicho índice, y solo recurrir a él para complementar a otros cuando así fuera necesario.

Ahora bien, cuando el primer criterio fuera dudoso o no pudiese ser considerado centro efectivo de sus actividades profesionales (es decir, el nómada digital realiza su trabajo desde distintas cafeterías, bares, restaurantes con red *wifi* gratuita, o cualesquiera otros lugares no destinados en particular al estudio o a la gestión profesional) habría de recurrirse al segundo criterio: *el del lugar en el que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo por cuenta de la empresa*. Sin embargo, dicho criterio habría de modificarse sutilmente, pues si el trabajador es nómada y puede trabajar y vivir como tal, lógicamente es porque la empresa no le obliga a realizar sus labores profesionales desde un lugar en concreto. Por tanto, dicho criterio habría de entenderse, más bien, como *el lugar en el que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo trabajando*. Y aquí, para el cálculo y determinación del lugar donde el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo, podrían considerarse sus últimas dos estancias en Estados distintos, cuando las dos hubiesen sido de duración superior a 1 mes. Es decir, valorarse la duración de la estancia del trabajador en el Estado en el que se encuentre al momento del surgimiento del litigio y compararla con la duración de la estancia del trabajador en el Estado inmediatamente anterior que visitó y desde el que trabajó siempre siendo las dos superiores a 1 mes.

Imaginemos un nómada digital alemán que en el año 2023 residió durante los cuatro primeros meses del año en Almuñécar (España). El 30 de abril, decide conocer la Costa Amalfitana y se traslada al sur de Italia, alquilando un pequeño apartamento desde el que desarrollar su actividad profesional. Seis meses más tarde, en el mes de octubre, vuelve a viajar por Europa y esta vez lo hace a Malmö (Suecia) donde trabaja cada día en una cafetería o bar diferente con acceso a Internet. Cuando llevaba tres meses en la ciudad sueca surge un conflicto con la empresa para la que trabajaba domiciliada en Berlín (Alemania).

En atención a la propuesta realizada anteriormente para la determinación del lugar habitual de trabajo, en este caso no nos serviría el primer criterio *del lugar en el que el trabajador dispone de una oficina o despacho* pues, aunque de este espacio sí disponía en Italia, no ocurre lo mismo en Suecia que ha sido el Estado en el que se encontraba al momento de producirse el litigio. Por tanto, habrá que acudir al segundo criterio que es *del lugar en el que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo trabajando*. Llegados a este punto habríamos de comparar la duración de la estancia del trabajador en Suecia (Estado donde surge el conflicto) e Italia (destino inmediatamente anterior). Como en Suecia llevaba tres meses y en Italia había estado seis, consideraríamos lugar habitual de trabajo al Estado de Italia y, por lo tanto, los tribunales que tendrían competencia para conocer de la demanda del trabajador contra el empresario serían los italianos.

⁸⁸ Apartados 105 y 132 de las conclusiones del Abogado General en el asunto Nogueira.

Finalmente, solo faltaría acudir al RBibis y dar cabida a todo el planteamiento expuesto entre las líneas de su articulado. Así, el empresario domiciliado en un Estado miembro podría ser demandado por un trabajador nómada digital:

⇒ *Ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que esté domiciliado (art. 21.1.a).* Dicho foro de ataque operaría de manera idéntica que para el resto de modalidades de trabajo.

⇒ Alternativamente al anterior (“o”), *en otro Estado miembro:*

- *Ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo* (determinándose el lugar habitual de trabajo a partir de la propuesta realizada con anterioridad) *o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado (art. 21.1.b.i).*

- *Si el trabajador no desempeña o no ha desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador (art. 21.1.b.ii).* Este foro sería de aplicación en aquel supuesto en el que no es posible determinar la existencia de una oficina o despacho y ninguna de las dos últimas estancias superan el mes de duración.

Todo este planteamiento anterior también podría extrapolarse al CL cuando este resultara ser de aplicación. Dicha posibilidad existe ya que la Sección 5ª del CL (arts. 18 a 21) recoge casi de manera idéntica lo previsto en la Sección 5ª RBibis para los contratos individuales de trabajo; por ello, dicha propuesta es extensible al Convenio.

Como matización última a dicha propuesta, considero conveniente aclarar cómo habría de interpretarse la segunda parte del foro del art. 21.1.b.i (“*o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado*”) para dar el broche perfecto al sistema de competencia diseñado. En mi opinión, la redacción de dicho foro de ataque es algo confusa, pues parece no resulta clara cuál es la voluntad del legislador europeo, permitiéndose varias interpretaciones del mismo por quienes seamos destinatarios de la norma:

1. La primera de ellas pasaría por considerar que el legislador al decir “último lugar en que *lo haya desempeñado*” se esté queriendo referir al último lugar habitual dónde el trabajador haya desempeñado su trabajo. Este planteamiento nos llevaría a una solución idéntica a la que proporcionaría la primera parte del foro, pues con el sistema propuesto, el lugar habitual de trabajo del nómada digital y el último lugar habitual de trabajo, serían coincidentes, limitándose los foros de ataque del trabajador.

2. Por este motivo, más conveniente y beneficiosa para el nómada sería aquella interpretación en la que el legislador europeo al decir “el *último lugar en que lo haya desempeñado*” se esté refiriendo únicamente al último lugar de trabajo – haya sido o no lugar habitual –. Considero que dicha interpretación resultaría más acertada, pues nos llevaría a inclinarnos por una posición más garante y defensora del trabajador como parte débil de la relación, otorgándole mayores ventajas frente al empresario – y siguiéndose así el espíritu del *favor laboratoris* por el que apuesta el articulado del RBibis en lo

tocante a materia laboral –. Así, el trabajador en caso de conflicto con su empresario podría optar en virtud del art. 21.1.b.i), bien por interponer demanda ante los órganos jurisdiccionales del país donde el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo determinándose este con el sistema que se propuso, o bien ante el último lugar dónde haya desempeñado su trabajo – que en ocasiones será coincidente con el anterior, pero no siempre –. En el supuesto práctico que se planteó, el nómada podría ahora optar por demandar en Italia (lugar habitual de trabajo) o en Suecia (último lugar donde trabajó al momento del surgimiento del litigio) en función de cuál considerase fuera una normativa más garante y protectora de sus derechos.

V. PROBLEMAS DE LEY APLICABLE

1. El artículo 8 del Reglamento Roma I

Las normas de DIPr. sobre el contenido del contrato de trabajo se regulan en el art. 8 del *Reglamento 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales* (Roma I; en adelante, RRI). Este Reglamento, complemento necesario del RBibis, se aplica con carácter universal por cualquier autoridad de la UE, aun cuando exista remisión a la ley de un tercer Estado⁸⁹. Este instrumento europeo prevé entre su articulado normas de conflicto destinadas a la determinación de la ley aplicable a las obligaciones y contratos en general en los arts. 3 y 4. Sin embargo, estas reglas son de aplicación parcial en el caso del contrato individual de trabajo internacional, pues introduce una regla específica para esta figura contractual justificada en la intervención de una parte débil necesitada de especial protección (como se dijo, el trabajador)⁹⁰.

La ley aplicable al contenido del contrato es clave en la redacción de este. Su determinación es necesaria desde el momento mismo de la negociación y celebración. De ella depende la existencia misma y la validez del contrato⁹¹, además de tener su incidencia en la formación del contrato por lo que respecta a su forma y consentimiento de las partes. Igualmente, la determinación de la ley aplicable en este momento evita muchos conflictos, ya que trabajador y empleador no necesitan simplemente una solución jurídica en caso de controversia, sino una solución precisamente para cumplir de buena fe con las obligaciones contractuales y que no se produzca este conflicto. En este sentido, es básico conocer los derechos y obligaciones contractuales desde el momento mismo de la celebración del contrato y durante todo el cumplimiento de la prestación. En este contexto no existe una armonización material total sobre el contrato de trabajo, ni a nivel internacional, ni a nivel europeo. Debe recurrirse, pues, a normas de conflicto que remiten a las disposiciones nacionales de un Estado, y esas normas de conflicto se encuentran en el RRI.

Con la mayor rotundidad dogmática se ha de afirmar que el art. 8 RRI no es una norma que persiga la aplicación de la ley más favorable al trabajador de entre las leyes conectadas con el supuesto laboral internacional. Dicho precepto, no es, por ello, una

⁸⁹ ESPINIELLA MENÉNDEZ, A. (2022). “La relación laboral...”, *op.cit.*, p. 84.

⁹⁰ LAPIEDRA ALCAMÍ, R. (2024). “La protección reforzada del trabajador...” *loc.cit* p. 1299.

⁹¹ Cf. Artículo 10.1 RRI

norma de conflicto materialmente orientada en beneficio del trabajador. Lo único que persigue este art. 8 RRI es evitar que los empresarios fuercen a los trabajadores a aceptar una elección de ley aplicable al contrato de trabajo que pudiera perjudicar los derechos de los trabajadores recogidos en las normas imperativas de la ley del país de prestación de los servicios y que haya podido ser predispuesta por el empleador. Cuando el contrato de trabajo dispone de una elección de ley en favor de una ley estatal distinta a la ley del país de ejecución de los servicios, el legislador presume que dicha elección puede perjudicar al trabajador porque le ha sido «impuesta» en su perjuicio. Sólo si se demuestran las disposiciones imperativas de la ley del país de prestación de los servicios se aplicará entonces al contrato de trabajo la ley elegida por las partes⁹².

Para concretar la ley aplicable, pese a que existe una parte débil en la relación, la norma permite como primera conexión la autonomía de la voluntad conflictual, aunque limitada. A tenor de lo dispuesto en el art. 8.1 RRI, “*el contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes...*”. Esta elección de ley habrá de hacerse para todo el contrato en la medida en que normalmente no es posible identificar partes autónomas y separables dentro de la misma relación laboral. Más aún, la elección podrá realizarse en el momento mismo de la celebración del contrato, pero también en un momento posterior⁹³. De igual modo, la elección de la ley rectora del contrato de trabajo podrá realizarse a través de un acto expreso o del consentimiento tácito que muestre la intención inequívoca de las partes. Lo más relevante de esta elección es que no puede tener por efecto privar de la protección que la ley de prestación habitual brinda a los trabajadores de forma imperativa, es decir, mediante normas no derogables por acuerdo (normas contractualmente imperativas)⁹⁴. Esto obliga a un análisis casuístico norma por norma en la ley de prestación habitual para determinar cuál es derogable y cuál no⁹⁵.

Como segundo punto de conexión, el art. 8.2 RRI señala que ante la falta de elección de ley aplicable por las partes (o cuando el acuerdo resultara nulo), “*...el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente...*”. Por tanto, esto refiere a la *lex loci laboris*. Esta ley del lugar de ejecución del trabajo es especialmente útil desde la perspectiva del trabajador ya que es una ley previsible que, además, aumenta notablemente la probabilidad de que el trabajador resida en ese Estado (en la mayoría de los casos); pero también es de utilidad desde el punto de vista del empleador ya que esta será una ley con la que este podrá estar familiarizado. Si un empleador dispone de un trabajador prestando servicios en un Estado, normalmente tendrá intereses empresariales o profesionales en dicho territorio, cuando no un establecimiento al que se vincule el contrato⁹⁶. En aras de concretar el lugar de prestación habitual del trabajo el TJUE trata de localizar la ley más vinculada con el contrato individual de trabajo internacional atendiendo tanto a criterios sustanciales como temporales – muy similares a los índices

⁹² CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (2023). “El contrato internacional de trabajo y la ley del país de ejecución de la prestación laboral en el Derecho internacional privado de la Unión Europea”. *Revista Jurídica & Trabajo*, 2, p. 64. <https://portalinvestigacion.um.es/documentos/6493391f4ca3316c1f54ea35>

⁹³ ESPINIELLA MENÉNDEZ, A. (2022). “La relación laboral...”, *op.cit.*, p. 92.

⁹⁴ Art. 8.1 RRI

⁹⁵ *Vid.* Sentencia de la Cour de Cassation francesa, Civile, Chambre Sociale, de 9 de julio de 2015, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030872278>

⁹⁶ ESPINIELLA MENÉNDEZ, A. (2022). “La relación laboral...”, *op.cit.*, p. 89.

que se vieron para la CJI –. El desplazamiento de un trabajador (movilidad geográfica) deja intacto el lugar habitual de trabajo debido a su corta duración⁹⁷ (apartado 2 *in fine* del art. 8 RRI) a diferencia de un traslado que implica un cambio de lugar de prestación habitual de trabajo⁹⁸. Por este motivo seguirá siendo de aplicación la ley del país donde el trabajador desarrolle su principal actividad de forma habitual, esto es, donde realice la mayor parte de su trabajo, sin que afecte en absoluto al régimen jurídico aplicable los desplazamientos ocasionales que el trabajador pueda realizar en el desempeño de su trabajo. Este *locus laboris* ha sido determinado por la jurisprudencia del TJUE⁹⁹, de tal forma que el siguiente punto de conexión opera de forma subsidiaria.

El tercer punto de conexión del art. 8.3 RRI opera en aquel caso en que no sea factible la concreción del lugar donde el trabajador desarrolla habitualmente su trabajo y tampoco tenga un país de referencia a nivel laboral. En este supuesto “... *el contrato se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador*”. En definitiva, habrá de aplicarse la ley del país donde radique la oficina, sucursal, filial o delegación donde se le realizó la entrevista o se le contrató. El TJUE ha indicado que dicho lugar se refiere exclusivamente al establecimiento que procedió a contratar al trabajador y no aquel al que está vinculado por su ocupación efectiva¹⁰⁰.

La ley de prestación habitual de los servicios deja de ser aplicable si existe otra ley más estrechamente vinculada con el contrato, en función del conjunto de circunstancias (art. 8.4 RRI). Autores como Espiniella critican esta “cláusula de excepción o de escape” argumentando que rompe con la correlación del sistema de seguridad social de afiliación que en todo caso debe ser el de prestación habitual y con las leyes de policía del lugar de prestación que son fundamentales para el contenido del contrato y para su control por la inspección de trabajo. Además, considera que genera una gran inseguridad jurídica en el momento de redacción y celebración del contrato, pues ya desde ese momento las partes habrían de conocer el régimen jurídico y los derechos y obligaciones derivados de su contrato, algo que no sucede con la cláusula de escape. Es cierto que con esta cláusula siempre se difiere la confirmación de cuál se entiende la ley más vinculada por parte de un juez, y toda vez ya existe un conflicto entre las partes, no resultando fácil encontrar consenso alguno en torno a dichas expectativas¹⁰¹. Por otro lado, la búsqueda de una ley más estrechamente vinculada nunca va a poder ser “bloqueada” por aquellas partes que prefieran una mayor seguridad jurídica y huir de una cláusula tan abierta¹⁰². La búsqueda de la ley más vinculada deberá hacerse exclusivamente en función de las circunstancias concretas de la relación laboral y de las

⁹⁷ PALAO MORENO, G. (2006). “La Comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable”. *Sequencia: estudios jurídicos y políticos*, (52), p. 48. <https://producciocientifica.uv.es/documentos/5eb09ea6299952764113b418>

⁹⁸ LAPIEDRA ALCAMÍ, R. (2024). “La protección reforzada del trabajador...” *loc.cit.* p. 1302.

⁹⁹ *Vid.* STJCE 13 julio 1993, Mulox IBC Ltd, C-125/92; STJCE 9 enero 1977, Rutten, C-383/95; STJCE 27 febrero 2002, C-37/00, Weber vs. Universal Odgen Services Ltd.

¹⁰⁰ STJUE 15 diciembre 2011, en el asunto “*Jan Voogsgeerd y Navimer SA*”, C-384/10.

¹⁰¹ El propio Informe explicativo de M. Giuliano y P. Lagarde al Convenio de Roma de 19 de junio de 1980 (DOCE nº C 282, 31-X-1980), en el comentario al artículo 9, se refiere a que “imposible” determinar esta ley rectora del fondo en el momento de celebrar el contrato por la “incertidumbre”.

¹⁰² ESPINIELLA MENÉNDEZ, A. (2022). “La relación laboral...”, *op.cit.*, p. 91.

expectativas razonables de trabajador y empleador, para valorar así su proximidad con un ordenamiento distinto al de prestación habitual del trabajo.

Esta “cláusula de excepción” se aplica con carácter preferente frente al resto de conexiones cuando el juez a la vista de las circunstancias que rodean a la relación laboral considere que el contrato presenta de forma indiscutible los vínculos más estrechos con un país distinto del indicado por los apartados 2 y 3 del artículo¹⁰³. Si bien, esta aplicación preferente no afectará a la libertad de elección prevista en el apartado 1, de manera que cuando las partes hubiesen elegido la ley reguladora de su contrato laboral esta primaría frente al resto de conexiones, incluso, frente a la cláusula de escape. Esta cláusula permite flexibilizar la solución contenida en el art. 8 RRI atendiendo a las circunstancias del caso concreto.

2. Propuestas de lege ferenda

Los puntos de conexión previstos en el RRI aplicados a la figura de los nómadas digitales reabren algunas problemáticas de interpretación – similares a las que se vieron en la CJI – a las que necesariamente se ha de dar una respuesta para garantizar así la seguridad jurídica de las partes en el conflicto, en especial la del trabajador nómada como parte débil de la relación laboral. A continuación, estudiaremos e interpretaremos de manera sistemática la aplicación de estos puntos de conexión vistos en el régimen general acomodándolos al fenómeno del nomadismo digital en la medida en que esto sea posible.

En primer lugar, no suscita problema alguno la confección de un pacto de ley aplicable entre las partes en los términos dispuestos en el art. 8.1 RRI. El nómada digital, al igual que cualquier otra modalidad de trabajador, puede acordar con su empresario la ley aplicable al contrato – salvándose siempre las limitaciones que ya se vieron –.

En segundo lugar, cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo de elección de ley entre las partes, aplicar el segundo punto de conexión relativo a la ley del país donde el trabajador presta su trabajo habitualmente tampoco supondría ya un conflicto. Este concepto del lugar habitual coincide con el que emplea el RBIbis para determinar el lugar donde se desarrolla el trabajo a efectos de precisar el tribunal competente en litigios de trabajo con elementos extranjeros¹⁰⁴. Es la coherencia conceptual del DIPr. Europeo¹⁰⁵. Así lo indica el TJUE en su nutrida y bien fundamentada jurisprudencia. También el Tribunal Supremo español, advierte J.L. Iriarte Ángel, sigue esa senda¹⁰⁶. Cuando se estudió la CJI en el apartado IV se dieron recursos – en uso de algunos índices formulados

¹⁰³ Vid. STJUE de 12 de septiembre de 2013 donde se aborda esta cuestión donde se deja claro que debe aplicarse la ley más conectada con la relación descartándose el carácter subsidiario de la cláusula de escape del art. 8.4 RRI.

¹⁰⁴ RIVAS VALLEJO, M.P. (marzo, 2007). “Ley aplicable y jurisdicción competente en litigios relativos a contratos de trabajo internacionales”, *Actualidad Laboral*, pp. 557-571.

¹⁰⁵ WILKE, F.M. (2020). “Dimensions of coherence in EU conflict-of-law-rules”, *Journal of Private international law*, 1, vol 16, pp. 163-188. <https://doi.org/10.1080/17441048.2020.1738624>

¹⁰⁶ IRIARTE ÁNGEL, J.L. (2019). Ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo. Reflexiones sobre la jurisprudencia del Tribunal Supremo. En CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ (DIR.), *El Tribunal Supremo y el Derecho Internacional Privado*, vol. 1, Rapid Centro Color S.L., pp. 335-361.

por el TJUE en diversos asuntos – para una correcta y coherente determinación del lugar habitual de trabajo de un nómada digital en atención a su situación particular (*vid. pp. 27 y ss.*). Por tanto, en este punto todo pasaría por determinar este lugar habitual en atención a la propuesta que se formuló y aplicar al conflicto la ley del Estado que resultara de dicha ecuación.

Para el supuesto en que no fuera posible determinar el lugar habitual de trabajo del nómada digital¹⁰⁷, también se podría acudir sin mayor obstáculo al tercer punto de conexión (art. 8.3 RRI) aplicándose así la ley del país donde estuviese situado el establecimiento a través del cual hubiese sido contratado el trabajador (*Lex Loci Delegationis*), entendiéndose por este el lugar donde se encuentre el establecimiento que procedió a contratar al trabajador, y no donde el trabajador desempeña su actividad¹⁰⁸. Es decir, el lugar desde el cuál el trabajador fue *captado*. Para concretar dicho lugar deben tomarse en consideración no los elementos relativos a la *realización del trabajo*, sino únicamente los elementos relativos *al procedimiento de conclusión del contrato*, como son el establecimiento que publicó el anuncio de contratación y el que realizó la entrevista, y debe tratar de determinar la localización real de dicho establecimiento¹⁰⁹. No obstante, habría de prestarse especial atención a aquellos supuestos en los que el nómada digital hubiese sido contratado en su totalidad por medios telemáticos (Internet, teléfono, carta u otros similares). Pues bien, en estos casos el lugar donde radica el establecimiento que ha captado al trabajador no tiene por qué coincidir con el lugar donde el trabajador ha recibido la oferta ni tampoco con el lugar desde donde esta parte. En efecto, no se trata de individualizar el *lugar de celebración del contrato*. El lugar relevante a los efectos del art. 8.3 RRI será el lugar donde se halla situado el establecimiento que lanza la *oferta de trabajo a distancia*. Además, el término *establecimiento* deberá ser interpretado en sentido muy amplio. No se refiere a las unidades de actividad de la empresa dotadas de personalidad jurídica. Permite tomar en consideración *todas las estructuras estables de una empresa*. De ese modo, no solo las filiales y las sucursales, sino también otras unidades, como las oficinas de una empresa, pueden constituir establecimientos en el sentido del art. 8.3 RRI, aunque carezcan de personalidad jurídica. No obstante, el establecimiento requiere, para ser tal, una nota de *estabilidad*. No es *establecimiento* una *presencia meramente transitoria en un Estado de un agente de una empresa procedente de otro Estado a efectos de la contratación de trabajadores*¹¹⁰.

Por último, más interesante resulta para nuestro particular caso del nómada digital la *cláusula de excepción* prevista en el art. 8.4 RRI. Este precepto indica que, si con independencia de cuál sea el país o países de prestación de los servicios, el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país, se aplicará la ley de este último Estado¹¹¹. Esta regla es una *cláusula de excepción* que puede aplicarse cuando el único *dato de extranjería* del asunto sea *el país de prestación de los servicios*. De este modo,

¹⁰⁷ *Vid.* Apartado IV.4 de este trabajo: cuando no existiese un despacho u oficina donde el nómada desarrollara su trabajo o las dos últimas estancias en Estados distintos no hubiesen superado el mes de duración.

¹⁰⁸ CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (2023). “El contrato internacional de trabajo...” *op.cit.* pp. 74-75.

¹⁰⁹ STJUE 15 diciembre 2011, C-384/10, *Navimer*; FD 52.

¹¹⁰ STJUE 15 diciembre 2011, C-384/10, *Navimer*; FD 54.

¹¹¹ CORLAY, P. (2020). “Le contrôle de l’application de la clause d’exception par la Cour de cassation”, *Revue critique de droit international privé*, 1, pp. 159-164. <https://doi.org/10.3917/rcdip.201.0159>

se evita la aplicación de la ley del país donde se prestan los servicios (*Lex Loci Laboris*) y se aplica la ley del país más vinculado, que suele ser la ley del país de residencia o sede común de empresario y trabajador¹¹². En mi opinión, y debatiendo la postura defendida por Espiniella, lo que pretende esta disposición es alcanzar la previsibilidad de la ley aplicable al contrato de trabajo, esto es, la seguridad jurídica en las relaciones contractuales¹¹³, en tanto que permite la priorización de una ley manifiestamente más vinculada con el trabajador que la del lugar de prestación habitual de trabajo y que, en el caso de los nómadas digitales, podría derivar en resultados farragosos e inciertos poco protectores de la parte débil en la relación.

Debe destacarse que la aplicación de esta cláusula no es excepcional¹¹⁴. El precepto no exige que la vinculación del caso con ese otro país sea *manifiesta* ni que tales vínculos con ese otro país se desprendan claramente de la situación. Basta acreditar con un análisis del conjunto de circunstancias, que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 o 3 del art. 8 RRI. Desde este punto de vista el art. 8.4 RRI opera como una auténtica “cláusula de escape” más que como una cláusula de excepción. Además, debe afirmarse que el art. 8.4 RRI ordena aplicar la *ley del país más vinculado con la situación* y no la *ley más favorable al trabajador*, ni necesariamente la *ley del país cuyos tribunales conocen del asunto (Lex Fori)*¹¹⁵. Es el órgano jurisdiccional competente para decidir sobre el caso el que deberá determinar si debe operar la cláusula de escape o no, *teniendo en cuenta la totalidad de los elementos que caracterizan la relación laboral y apreciando el elemento o elementos que, a su juicio, sean más significativos*¹¹⁶. Se trata de una valoración global en la que deben pesarse las conexiones del contrato de trabajo con distintos Estados, y no simplemente contarse, pues hay elementos más importantes que otros para poner de manifiesto una conexión sustancial del contrato con un Estado concreto. Algunos de estos elementos pueden ser, “*el país en el que el trabajador por cuenta ajena paga sus impuestos y los tributos que gravan las rentas de su actividad; el país en el que está afiliado a la seguridad social y a los distintos regímenes de jubilación, seguro por enfermedad e invalidez; los parámetros relacionados con la fijación del salario u otras condiciones de trabajo, como la moneda de pago; la nacionalidad y el domicilio del empresario*”¹¹⁷; *el hecho de que se firmen varios contratos, algunos con una elección implícita de la Ley aplicable y otros sin dicha cláusula, habiendo sido celebrados con una continuidad y para la ejecución del mismo trabajo, permite afirmar que los contratos carentes de elección de ley presentan los vínculos más estrechos con el país cuya ley rige los contratos cuya ley sí ha sido elegida*”¹¹⁸.

Para una mayor garantía y seguridad jurídica del nómada digital, considero que podría considerarse la ley de la nacionalidad del nómada como aquella que presentase unos vínculos más estrechos con este trabajador. La itinerancia continua del nómada

¹¹² CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (2023). “El contrato internacional de trabajo...” *op.cit.* pp. 76-79.

¹¹³ STJUE 12 septiembre 2013, C-64/12, *Anton Boedeker vs. Josefa Boedeker*, FD 35.

¹¹⁴ MOREAU, M.A. (novembre, 2001). “L’implication des travailleurs dans la société européenne”, *Droit social*, 11, pp. 967-976.

¹¹⁵ DÉPREZ, J. (1990). “Les clauses relatives au règlement des litiges dans le contrat de travail international”, *International Business Law Journal*, pp. 833-850.

¹¹⁶ STJUE 12 septiembre 2013, C-64/12, *Boedeker*, FD 26-28.

¹¹⁷ CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (2023). “El contrato internacional de trabajo...” *op.cit.* p. 78.

¹¹⁸ *Vid.* TGUE 10 noviembre 2021, L.J. vs. Consejo de la Unión Europea y otros.

digital le impide vincularse de manera suficiente a las circunstancias jurídicas de los países por los que va pasando; y, aunque ya vienen con fuerza las Visas Nómadas como forma de regular el régimen fiscal y la Seguridad Social de estos trabajadores, lo cierto es que la ley de origen es la que dotaría de una mayor tranquilidad al empleado toda vez que en la mayoría de los casos será la ley del país del que es nacional sobre la que este tenga un mayor conocimiento y le resulte más cercana. No obstante, tampoco sería una mala opción optar por esa otra vinculación a la que ya se ha hecho referencia, relativa a aquellos supuestos en los que hubiesen existido contratos previos entre mismo empresario y trabajador y este último los hubiese firmado incluyéndose en ellos una cláusula de ley aplicable – cláusula inexistente en contratos sucesivos –.

VI. CONCLUSIONES

Como ha quedado evidenciado, es de máxima prioridad dar una respuesta urgente a las demandas normativas que empiezan a surgir incontroladamente en el ámbito internacional; más aún en lo que se refiere a la determinación de la CJI y la ley aplicable en aquellos supuestos litigiosos en que el nomadismo digital es el principal protagonista. Por este motivo, ha de priorizarse la formulación de orientaciones legales que sirvan de punto de partida sensato y guíen al legislador europeo en su tarea de desarrollo y elaboración de futuras reglamentaciones protectoras de estos trabajadores nómadas.

Sin ninguna duda, las propuestas de *lege ferenda* que se han expuesto en este trabajo caminan firmes hacia el logro de ese objetivo principal consistente en dar seguridad jurídica y protección al nómada digital como parte débil de su relación con el empresario. Todo esto pasa por el diseño de criterios que permitan aclarar de manera sencilla el hasta ahora intrincado lugar habitual de trabajo del nómada digital, que a su vez revierta en una interpretación segura y práctica del RBIbis y que ofrezca una correcta determinación de la CJI. Además, también parece prometedora la propuesta de ley aplicable que conjugue con perspectiva los puntos de conexión tradicionales del art. 8 RRI y preste especial atención a una *cláusula de excepción* que habilite, para los supuestos que así lo permitan, la aplicación de una ley más vinculada con el asunto que se esté dirimiendo, como sería la ley de la nacionalidad del nómada digital, como ley cercana y comprometida con las circunstancias particulares de este trabajador del futuro.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MOVILIDAD LABORAL INTERNACIONAL. (2021). Libro Blanco Teletrabajo Internacional. FEEX, pp. 35-161. <https://feex.org/wp-content/uploads/2022/06/Libro-blanco-sobre-Teletrabajo-Internacional.pdf>
- BALOGU, S. y UYSAL, M. (1996). "Market segments of push and pull motivations: a canonical correlation approach", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 8 (3), pp. 32-38. <https://doi.org/10.1108/09596119610115989>
- BRUURS, S. (2022). "Digital nomads and the Rome I Regulation: an overview". *Global Workplace Law & Policy*. <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/12/14/digital-nomads-and-the-rome-i-regulation-an-overview/>

- CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (2023). "El contrato internacional de trabajo y la ley del país de ejecución de la prestación laboral en el Derecho internacional privado de la Unión Europea". *Revista Jurídica & Trabajo*, 2, pp. 61-88. <https://portalinvestigacion.um.es/documentos/6493391f4ca3316c1f54ea35>
- COOK, D. (2020). "The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries". *Information Technology & Tourism*, 2, pp. 355-390. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40558-020-00172-4>
- CORLAY, P. (2020). "Le contrôle de l'application de la clause d'exception par la Cour de cassation", *Revue critique de droit international privé*, 1, pp. 159-164. <https://doi.org/10.3917/rcdip.201.0159>
- DAL FIORE, F., MOKHTARIAN, P.L., SALOMON, I. and SINGER M.E. (2014). "Nomads at last"? A set of perspectives on how mobile technology may affect travel". *Journal of Transport Geography*, 41 (97), p. 102. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2014.08.014>
- DE LA ROSA, S. (2020) "Digital nomads: El teletrabajo y la contratación laboral internacional". *Damma Legal Advisors*. <https://www.damma.com.pe/digital-nomads>
- DÉPREZ, J. (1990). "Les clauses relatives au règlement des litiges dans le contrat de travail international", *International Business Law Journal*, pp. 833-850.
- DIRECTIVA 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 18/1, de 16 de diciembre de 1996. <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>
- DOMÍNGUEZ, C. (2021, 3 de abril). "Los nómadas digitales se multiplican por la pandemia del Coronavirus". *La Sexta*. https://www.lasexta.com/noticias/economia/los-nomadas-digitales-se-multiplican-por-la-pandemia-de-coronavirus_2021040360689e4c49666c00015b083d.html
- ESPINIELLA MENÉNDEZ, A. (2022). *La relación laboral internacional* (1ª. ed.). Tirant lo Blanch, pp. 84-482.
- FERNÁNDEZ ROZAS, J. C. y SÁNCHEZ LORENZO, S. (2022). *Derecho internacional privado* (12ª. ed.). Thomson Reuters Civitas, pp. 29-49.
- GARICANO, A. y DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, J.A. (2021). "Retos legales del teletrabajo". *Documentación Laboral*, (124), pp. 99-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8369150>
- GÓMEZ BELTRÁN, P. (2018). "El teletrabajo como modalidad de organización laboral moderna". *Universidad Santo Tomás. Primer claustro Universitario de Colombia*. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/12488>
- HALL, G., SIGALA, M., RENTSCHLER, R., y BOYLE, S. (2019). "Motivations, mobility, and work practices; the conceptual realities of digital nomads". *Information and communication technologies in tourism 2019*, pp. 437-449. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-05940-8_34
- HANNONEN, O. (2020). "In search of a digital nomad: defining the phenomenon". *Information Technology & Tourism*, 22(2), pp. 335-353. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40558-020-00177-z>
- HENSELLEK, S. y PUCHALA, N. (2021). "The emergence of the digital nomad: a review and analysis of the opportunities and risks of digital nomadism". En M. Orel, O. Dvoulety y V. Ratten (eds.), *The flexible workplace. Coworking and other modern workplace transformations*. Springer, pp. 195-214. https://doi.org/10.1007/978-3-030-62167-4_11

- INFORME DEL SR. P. JENARD sobre el Convenio de 27 de septiembre de 1968 relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C 189/122, de 28 de julio de 1990. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_1990_189_R_0122_01
- IRIARTE ÁNGEL, J. L. (2018). “La precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos”. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 10 (2), 477-496. <https://doi.org/10.20318/cdt.2018.4385>
- IRIARTE ÁNGEL, J.L. (2019). Ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo. Reflexiones sobre la jurisprudencia del Tribunal Supremo. En CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCISA GONZÁLEZ (DIR.), *El Tribunal Supremo y el Derecho Internacional Privado*, vol. 1, Rapid Centro Color S.L., pp. 335-361.
- JORIC, C. (2020, 21 de mayo). “El teletrabajo nació de otra crisis.” *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historiacontemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedadconsumo.html>
- KHAZANOV, A.M. (1994). *Nomads and the Outside World* (2ª. ed.). University of Wisconsin Press.
- LAPIEDRA ALCAMÍ, R. (2024). “La protección reforzada del trabajador en el Derecho internacional privado europeo: especial referencia a los nómadas digitales”. *Actualidad jurídica iberoamericana*, (20), pp. 1288-1321. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9311291>
- LEY 28/2022, de 21 de diciembre, de Fomento del Ecosistema de Empresas Emergentes. *Boletín Oficial del Estado*, 306, de 22 de diciembre de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/21/28/con>
- LEY 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín oficial del Estado*, 233, de 29 de septiembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/09/28/12>
- MALONE, T y LAUBACHER, R. (1998). “The Dawn of the E-lance Economy”. *Harvard Business Review*, 76(5), pp. 144-189. <https://hbr.org/1998/09/the-dawn-of-the-e-lance-economy>
- MANCINELLI, F. (2020). “Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order.” *Information Technology & Tourism*, 22(3), pp. 417-437. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00174-2>
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A. (2022). El teletrabajo transnacional en la Unión Europea, competencia internacional y ley aplicable (1ª. ed.). Tirant lo Blanch, pp. 24-32.
- MÜLLER, A. (2016). “The digital nomad: Buzzword or research category?” *Transnational Social Review*, 6(3), pp. 344-348. <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>
- NILLES, JACK M. (1976). *Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Krieger Publishing Company.
- NUÑO, A. (2021, 28 de noviembre). “Alejandra Nuño, socióloga, sobre la gran desbandada laboral: “La gente no quiere seguir trabajando así”. *Engineers Sourcing*. <https://eshumancapital.com/es/insights/desbandada-laboral-alejandra-nuno-sociologa/>
- ONTSI. (2021). Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE. https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2021-08/dossier_ontsi_teletrabajo_junio2021.pdf
- ORDEN PCM/1238/2021, de 12 de noviembre, por la que se publica 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. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 13 de noviembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/o/2021/11/12/pcm1238>
- ORTEGA GIMÉNEZ, A. y HEREDIA SÁNCHEZ, L. S. (2023). Teletrabajo y derecho internacional privado: problemas y soluciones. Aranzadi, pp. 173-177.
- PALAO MORENO, G. (2006). “La Comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable”. *Sequencia: estudios jurídicos y políticos*, (52), p. 48. <https://producciocientifica.uv.es/documentos/5eb09ea6299952764113b418>
- PALAO MORENO, G. (2023) “Teletrabajo internacional: dificultades que suscita la determinación de la jurisdicción competente”. En A. Ortega Giménez y L. S. Heredia Sánchez (eds.), *Teletrabajo y derecho internacional privado: problemas y soluciones*. Aranzadi, pp. 183-206.
- PEDEN, K. (1984). Winnebiko. Clearwater, Florida. Nomadic Research Labs. <https://microship.com/winnebiko/>
- PARREÑO-CASTELLANO, J.M., MORENO-MEDINA, C. y DOMÍNGUEZ-MUJICA, J. (2021). “Nómadas Digitales y trabajadores remotos de estilos de vida”. *Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*, pp. 390-391. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8285573>
- RASNAČA, Z. (2023). “Chapter 11: Enforcing the rights of remote workers: the case of digital nomads”. *The future of remote work*, pp. 201-219. https://www.etui.org/sites/default/files/2023-05/Chapter11-The%20future%20of%20remote%20work_2023.pdf
- RODINO COLCINO, M. (2008). “Technomadic Work: From Promotional Vision to WashTech’s Opposition”. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 2 (1), pp. 104-116. 10.13169/workorglaboglob.2.1.0104
- REICHENBERGER, I. (2017). “Digital nomads—a quest for holistic freedom in work and leisure”. *Annals of Leisure Research*, 21(3), 364-380. <http://dx.doi.org/10.1080/11745398.2017.1358098>
- REIG FABADO, I. (2017). “La competencia judicial internacional en materia de contrato individual de trabajo en el Reglamento Bruselas I bis”. En E. López Terrada (ed.), *La internacionalización de las relaciones laborales: principales cuestiones procesales, laborales y fiscales*. Tirant Lo Blanch, pp. 34-52.
- RIVAS VALLEJO, M.P. (marzo, 2007). “Ley aplicable y jurisdicción competente en litigios relativos a contratos de trabajo internacionales”, *Actualidad Laboral*, pp. 557-571.
- SANGUINETI RAYMOND, W. “El derecho del trabajo como categoría histórica”. *IUS ET VERITAS*, 7(12), pp. 143-157. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15544>
- SENTENCIA DE LA AUDIENCIA PROVINCIAL DE LAS ISLAS BALEARES (sección 3.ª), de 28 de diciembre de 2016, núm. 430/2016. *ECLI:ES: APIB: 2016:2287*
- SHIPSIDE, S. (2002). Flexible and Virtual Working. John Wiley and Sons, Inc.
- SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2021) “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*, 6(2), 1-18. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.01>
- WILKE, F.M. (2020). “Dimensions of coherence in EU conflict-of-law-rules”, *Journal of Private international law*, 1, vol 16, pp. 163-188. <https://doi.org/10.1080/17441048.2020.1738624>
- ZABALO ESCUDERO, E. (1986). “La competencia judicial internacional de los tribunales españoles en materia de contrato de trabajo”. *Revista Española de Derecho Internacional*, 38(2), pp. 620-630.