



Nómadas digitales: digitalización y descarbonización

por Esperanza Macarena Sierra Benítez

Con motivo de un Seminario sobre Descarbonización y Protección Socio-Laboral celebrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga el pasado 16 de enero de 2025, voy a compartir una serie de reflexiones sobre mi participación en dicho seminario en relación con el fenómeno del nomadismo digital¹. Estas breves notas son también el resultado de un estudio que forma parte de una obra colectiva editada por Milano University Press, dirigida por el profesor Giuseppe Ludovico, que se va a publicar en abierto en el repositorio de la Universidad de Milán².

En esta publicación voy a tratar sobre: 1) los hitos legislativos en España del trabajo remoto y el surgimiento de los nómadas digitales en EEUU; 2) la digitalización como pilar fundamental del nomadismo digital y, por último; 3) los desafíos para la descarbonización.

Comenzando por los hitos legislativos en España del trabajo remoto nos debemos remontar al ex-art. 13 del ET/1980. De todos es conocido que la inclusión del contrato de trabajo a domicilio en el ET fue problemática, en parecidos términos a la regulación de la relación laboral del personal al servicio del hogar familiar, por la atipicidad del lugar de trabajo en el domicilio del trabajador o en otro lugar de su elección y sin vigilancia del empresario. Esta modalidad de trabajo supuso el antecedente de lo que hoy identificamos con el trabajo remoto digital. No obstante, el requisito de la “ausencia de vigilancia” en la realización de la prestación de servicios, que desapareció en las siguientes reformas del mencionado artículo, dejó de tener relevancia dado que el auge de las nuevas tecnologías abre la posibilidad de todo lo contrario. Es decir, una mayor vigilancia que, incluso, facilita la invasión de la privacidad, la intimidad e incluso de otros derechos fundamentales de la persona trabajadora. El ejercicio del poder de dirección y control del empleador alcanza unas posibilidades hasta ahora impensables cuando el trabajo no es realizado en el lugar típico de referencia como, por ejemplo, el espacio físico identificado con la fábrica o, en trabajos menos físicos y de carácter administrativos, la oficina.

Hoy en día podemos afirmar que el trabajo remoto digital realizado por los nómadas digitales permite la posibilidad de que el lugar de trabajo no sea un elemento esencial del contrato de trabajo en los términos que conocemos hasta ahora. En estos casos la digitalización y la modalidad más flexible del trabajo remoto, el nomadismo digital, suponen una nueva configuración de cómo

¹ Seminario sobre descarbonización y protección socio-laboral organizado por el PID2021-124031NB-C44 “Descarbonización y relaciones jurídicas de producción: políticas y acuerdos de transición justa en un contexto digital”. Un estudio detallado sobre esta temática pueden visualizarlo en el Vol. 9, núm. 2, en <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/issue/view/1572> de la *e-Revista Internacional de la Protección Social*.

² <https://libri.unimi.it/index.php/milanoup>

entender la nota de la subordinación del contrato de trabajo³. Y, por ende, de cómo adaptarse a la nueva configuración del modo de la realización de la actividad laboral con la intención de retener el talento de unos trabajadores que no sólo son cualificados sino también necesarios en ciertas organizaciones productivas⁴. Así, por ejemplo, en relación con la subordinación compartimos la posición del profesor Ludovico que, estudiando la evolución del derecho laboral junto con los avances tecnológicos desde la primera revolución industrial hasta la era digital, indica que el desafío actual para el derecho del trabajo consiste en abordar la diversidad de subordinación que emerge con el avance tecnológico, garantizando la protección de las personas trabajadoras en un contexto laboral cada vez más heterogéneo y digitalizado⁵.

Por otro lado, uno de los grandes hitos legislativos es la modificación de aquel art. 13 ET por el actual art. 13 “Trabajo a distancia”, en donde el legislador se remite a la actual legislación, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. No vamos a hacer referencia a este gran salto legislativo, por todos conocido, porque entendemos que hay otro hito legislativo que, aunque de menor importancia por no regular el fenómeno desde la perspectiva jurídico-laboral, es el que nos facilita inicialmente el estudio de los nómadas digitales, es decir, el de las 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. Esta es la definición que en su preámbulo aporta la Ley 28/2022, de 21 de diciembre de fomento del ecosistema de las empresas emergentes y que modifica la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, para introducir un nuevo Capítulo V Bis, “Teletrabajadores de carácter internacional”.

La Ley 28/2022 define qué son los nómadas digitales en los términos señalados con anterioridad, y contempla unas reglas flexibles que favorecen el establecimiento de estas personas en nuestro país, inicialmente de manera temporal, y posteriormente con carácter definitivo, con lo que entonces dejarían de ser nómadas digitales pasando a ser genuinos teletrabajadores internacionales. Es una norma de contenido económico cuya finalidad es atraer el talento, es decir, la entrada en nuestro país de profesionales altamente cualificados cuyos ingresos procedentes del exterior se destinan a vivir en el entorno de su elección. Se considera que de este modo contribuyen a activar el consumo, con el consiguiente impacto sobre la economía local. Además, a través de sus conexiones enriquecen el talento local y generan red y oportunidades de valor para otros profesionales.

Los nómadas digitales son un fenómeno que nace en los EEUU y que alcanza su máximo esplendor una vez finalizada la crisis de la COVID-19. Según datos de junio de 2024 de MBO PARTNERS, se estima que más de 18 millones de estadounidenses (un 11% del total de trabajadores) son nómadas digitales. Con respecto a la Inteligencia Artificial (en adelante IA), los nómadas digitales presentan un alto nivel de uso de la misma en comparación con otros trabajadores. Ocho de cada diez nómadas digitales (79%) dicen usar IA en su trabajo, y el 76% se declaran usuarios avanzados (35%) o intermedios (51%), frente a seis de cada diez (60%) trabajadores que no son nómadas digitales, que declaran que la utilizan en su trabajo, y el 24 % dice que son usuarios avanzados frente al 45% de usuarios intermedios.

³ En, Robortella, Luiz Carlos Amorim, “Derecho del Trabajo y medio ambiente”, los empleados son más autónomos y los autónomos más subordinados, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, núm. 15, p. 178, 2024, en <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/227/209>

⁴ Sierra Benítez, Esperanza Macarena “Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales”, *Noticias Cielo*, núm. 2, 2024, pp. 1 a 4 en https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/02/sierra_noticias_cielo_n2_2024-2.pdf

⁵ Ludovico, Giuseppe “Tecnologías, hetero-dirección y hetero-organización: pluralidad de las subordinaciones en el escenario laboral italiano”, *Revista Derecho del Trabajo*, La Ley Uruguay, n. 42, 2024, pp. 151 a 164.

Según esa consultora, los nómadas digitales tienen en promedio un buen nivel educativo, el 52% tiene un título universitario o superior. Por lo tanto, talento y formación son dos realidades interrelacionadas en esta modalidad de trabajo digital. Estos datos demuestran que la digitalización, y en concreto el uso de la IA, es un pilar fundamental del nomadismo digital y que supone una cualificación no sólo en el conocimiento sino en la aplicación de estas herramientas. Esto implica que la formación es clave para este sector de prestadores de servicios en remoto, y que las empresas están adquiriendo un perfil profesional digitalizado dotado de competencias digitales adaptadas a las particularidades de un puesto de trabajo que no requiere una realización de la prestación de servicios en un lugar concreto. Por otro lado, las empresas deben realizar una apuesta seria por la formación continuada y especializada que permita la expansión del trabajo remoto sostenible⁶.

Por último, nos referimos al tercer punto de esta intervención: los desafíos para la descarbonización. En general, como ocurrió en los inicios del teletrabajo, se suelen clasificar una serie de ventajas e inconvenientes de este modo de trabajo y de su impacto ambiental. Entre las ventajas se ha señalado la reducción de la infraestructura física que hace innecesaria la construcción de espacios físicos u oficinas tradicionales, en beneficio de nuevas construcciones sostenibles destinadas a la población, dada la escasez de viviendas asequibles para la clase trabajadora. Las empresas reducen el espacio físico y el consumo de energía en general, así como el de agua y materiales de construcción contribuyendo al cambio hacia la descarbonización. Por regla general, los nómadas digitales son un colectivo partidario del uso de las energías renovables, ya que suelen optar por ciudades o alojamientos que promueven energías limpias y sostenibles. En realidad, muchos de los espacios de *coworking* que existen en Europa están adaptados a las prácticas ecológicas como, por ejemplo, el uso de paneles solares, o el reciclaje y reducción de residuos contaminantes como el plástico. Por otro lado, suelen ser usuarios del transporte en bicicleta o transporte público eficiente contribuyendo a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero⁷. Hay que tener en cuenta que la UE pretende ser neutra en términos climáticos con vistas a alcanzar el objetivo de tener una economía con cero emisiones netas de gases de efecto invernadero en el año 2050, conforme al Acuerdo Verde Europeo y de aumentar la acción climática global en línea con los compromisos del Acuerdo de París, adoptado en 2015 por las partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas para el Cambio Climático y ratificado por España en 2017⁸.

El medioambiente laboral dista mucho de ser aquél alrededor del cual sentó sus bases la legislación del trabajo primigenia⁹. La conexión entre la regulación de las normas jurídicas laborales y el cambio climático es de plena actualidad tras los desastres naturales acaecidos como consecuencia de la DANA en Valencia. La regulación adopta unas medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la DANA en relación con: a) la protección de la salud (al considerar la situación provocada por la DANA un riesgo grave e inminente, permitiendo a los trabajadores interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo); b) los permisos retribuidos no recuperables (como, por ejemplo, por la imposibilidad de acceder al centro de trabajo, laborales de limpieza del domicilio, desaparición o fallecimiento de familiares, y atención de deberes de cuidado); y c) el Plan “MECUIDA” extraordinario (adaptación de la jornada laboral y/o reducción

⁶ Sierra Benítez, Esperanza Macarena “La formación para el empleo en el trabajo remoto: nómadas digitales y teletrabajadores internacionales” en Fita Ortega, Fernando; Requena Montes, Óscar *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, pp. 507 a 520.

⁷ Véase, “El auge de los nómadas digitales en Europa: ¿un estilo de vida sostenible?”, en *Diario responsable*, 11 de septiembre de 2024 en <https://diarioresponsable.com/noticias/37154-el-auge-de-los-nomadas-digitales-en-europa-un-estilo-de-vida-sostenible>

⁸ Véase el [Reglamento 2018/1999 sobre la gobernanza de la Unión de la Energía y de la Acción por el Clima](#) y el paquete de medidas propuesto por la Comisión Europea (2016) “[Energía Limpia para Todos los Europeos](#)”.

⁹ Rosenbaum Rimolo, Jorge “Los desafíos de la crisis climática y los cambios en el medioambiente de trabajo”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, núm. 15, 2024. p. 141 en <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/225>

de la misma hasta un 100% para atender deberes de cuidado derivados de la DANA)¹⁰. Sin embargo, debemos tener en cuenta las desventajas de esta modalidad de vida y de trabajo, puesto que la movilidad de estas personas conlleva la realización de mayores desplazamientos entre ciudades y, por lo tanto, mayor huella de carbono. Y, por otro lado, fomenta un turismo de corta estancia, favoreciendo el incremento de los alquileres turísticos y contribuyendo al fenómeno de gentrificación de las ciudades.

En definitiva, el nomadismo digital es un estilo de vida aparentemente sostenible que dependerá, como todo, del estilo de vida responsable con el medio que adopten las personas nómadas digitales a la hora de practicar el consumo local, contribuir a la reducción del uso de plásticos, el uso del transporte público, etc. En este sentido no hay ninguna diferencia con la modalidad de trabajo digital presencial o en remoto y la descarbonización. No obstante, entendemos que hay una mayor implicación de la persona nómada digital desde el momento que goza de un amplio margen de confianza con su empresa y de libertad de movimiento, en la medida en que tenga el poder de decidir cuán sostenible será su impacto, conforme con los cánones de sostenibilidad medioambiental que haya adquirido la empresa a la que presta sus servicios por cuenta ajena.

El nomadismo digital es un fenómeno que se integra en la gestión de los recursos humanos de las empresas como medida para retener el talento y contribuir a un modo de vida de las personas trabajadoras más preocupadas por su bienestar de vida que del trabajo propiamente dicho. Basta con recordar el movimiento laboral conocido como la “Gran Renuncia” en Estados Unidos a comienzos del año 2021 hasta el 2022, impulsado por los cambios y reflexiones generados durante la pandemia de la COVID-19 y alcanzando un número considerable de empleados que renunciaron voluntariamente a sus trabajos. Movimiento impulsado, entre otros motivos, por una mayor conciencia sobre la salud y la seguridad y el bienestar social o la propia felicidad. Esto ha dado lugar a que las empresas se vean obligadas a buscar nuevas estrategias de retención del talento ofreciendo en este caso un trabajo remoto de movilidad temporal, dotándolo de una mayor flexibilidad con respecto al lugar y tiempo de la realización de la prestación de servicios por cuenta ajena¹¹.

El fenómeno de la digitalización posibilita que el trabajo remoto sea flexible y la capacitación de las personas y la cualificación profesional permiten el auge del nomadismo digital cambiando la configuración de las tradicionales condiciones de trabajo: lugar de trabajo y tiempo u horario de trabajo. El estudio de este fenómeno y su evolución permitirá la existencia de nuevos hitos legislativos que configuren el marco jurídico-laboral del trabajo digital del siglo XXI.

Esperanza Macarena Sierra Benítez
Universidad de Sevilla
emsierra@us.es

* El presente artículo también se publica en *Transforma e-work*, <https://www.transformaw.com/blog/nomadas-digitales-digitalizacion-y-descarbonizacion/> 24/03/2025.

¹⁰ RD-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE núm. 268, de 6 de noviembre de 2024, fecha de última actualización 13 de febrero de 2025).

¹¹ Sobre el derecho a decidir sobre el trabajo y su impacto en la propia vida, vid. Rodríguez Piñero, Miguel “La gran dimisión. Perspectivas jurídicas”, *Labor*, vol. 5, núm. 2., 2024, pp. 180 a 193 en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/8745/6684>