



# Derecho del trabajo y salud mental: la transición digital ante el nomadismo digital

por Esperanza Macarena Sierra Benítez

En vísperas de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el 28 de abril de 2026, se ha publicado un informe que examina cómo el entorno psicosocial de trabajo se ve determinado por elementos del trabajo y las interacciones en el ámbito laboral relacionados con el diseño del puesto de trabajo, la organización y la gestión del trabajo, así como con las políticas prácticas y procedimientos generales que rigen el trabajo<sup>1</sup>. Este estudio advierte de que los factores de riesgo psicosocial -incluidas las largas jornadas, la inseguridad laboral, las altas exigencias con bajo control, y el acoso y la violencia en el lugar de trabajo- pueden generar entornos laborales perjudiciales si no se abordan adecuadamente. Tanto los Estados como las empresas pueden crear lugares de trabajo más saludables que beneficien a los trabajadores y a las organizaciones, al tiempo que refuerzan la productividad y la resiliencia económica<sup>2</sup>.

Las nuevas formas de empleo, como el nomadismo digital, están redefiniendo la supervisión laboral, las expectativas del lugar de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo<sup>3</sup>. En la actualidad se calcula que 40 millones de personas en el mundo son nómadas digitales (Pumble, 2025) y que, por lo tanto, disfrutan de oportunidades y estilos de vida atractivos como, por ejemplo, salarios más altos y un régimen fiscal más flexible. No obstante, como ocurre con el teletrabajo, estas ventajas conviven con una serie de inconvenientes como el aislamiento, la carga de trabajo, la fatiga de viaje y, posiblemente, el deterioro de la salud mental como consecuencia de estos factores.

En España, a pesar de la confusión terminológica entre nómada digital y teletrabajador internacional, la Ley 28/2022, de 21 de diciembre de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, busca atraer profesionales e inversores extranjeros con el fin de dinamizar el mercado laboral español, y dar cobertura a una realidad incipiente de movilidad internacional de carácter flexible. Este estilo de vida permite trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo. Al respecto, un entorno de trabajo que promueve la salud laboral contribuye no sólo a la retención del talento, sino también a su desarrollo. La digitalización puede mejorar las condiciones laborales y reducir los riesgos, pero también puede plantear nuevos desafíos como el estrés y los problemas de salud mental.

---

<sup>1</sup> OIT, *El entorno psicosocial en el trabajo*, 22 de abril de 2026.

<sup>2</sup> Según el informe se calcula unas 840.000 muertes al año vinculadas a riesgos psicosociales en el trabajo, <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/840000-muertes-al-ano-vinculadas-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo>

<sup>3</sup> Sierra Benítez, Esperanza Macarena “Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales”, *Noticias Cielo*, n. 2, 2022 en <https://idus.us.es/items/cc950826-1407-4e49-b9bb-9a11b0d7672b>

El nómada digital se identifica con un trabajador que presta servicios en remoto para una empresa extranjera, y para ello necesita obtener una visa digital que le permite residir temporalmente en otro país sin necesidad de un visado regular o de una “visa turística”. Sin embargo, paradójicamente, no es un trabajador desplazado ni un teletrabajador internacional que mantiene una actividad profesional a distancia con vocación de permanencia. El verdadero nómada digital se caracteriza por el cambio frecuente de residencia compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el “turismo inmersivo”, según la terminología empleada en la Ley 28/2022.

En este sentido, el lugar de trabajo se confunde con otros espacios o tiempos destinados a actividades de la vida cotidiana (ocio, familia, amistades, etc.). Las partes acuerdan una movilidad internacional flexible que permite al trabajador obtener un “salario emocional”, que incluye beneficios no económicos y la libertad de organizar su vida más allá del trabajo. Por otro lado, la empresa permite esta movilidad internacional flexible porque no solo gestiona tiempo, sino expectativas de bienestar para retener el talento del nómada digital<sup>4</sup>. No cabe la menor duda de que “cuando el entorno psicosocial en el trabajo se caracteriza por la equidad, la confianza y el apoyo, mejora la salud y el bienestar, aumenta la motivación y la productividad y reduce el estrés laboral y sus efectos negativos”<sup>5</sup>.

El Derecho del Trabajo debe garantizar una transición digital justa, impulsando una cultura empresarial de confianza y resiliencia en un contexto donde la oficina se ha deslocalizado por completo. En este escenario, cabe preguntarse: ¿Es el trabajo remoto -en su versión más flexible- un mecanismo válido para potenciar la salud y el bienestar de los trabajadores, además del desempeño organizacional?

**Esperanza Macarena Sierra Benítez**  
Profesora Titular de la Universidad de Sevilla  
[emsierra@us.es](mailto:emsierra@us.es)

---

<sup>4</sup> Sierra Benítez, Esperanza Macarena “Nómadas digitales: perspectiva jurídico-laboral” en Ludovico, Giuseppe; Nahas, Thereza (Coord.), *Diritti fondamentali, lavoro e nuove tecnologie*, Universidad de Milán, Milán, 2025, pp. 125 a 145.

<sup>5</sup> OIT, *El entorno psicosocial en el trabajo*, cit., pág. 52.