



Teletrabajo y nomadismo digital

por Ydangely Tropiano y Atilio Noguera

1. Introducción

Dentro del grupo de trabajadores regulados bajo un régimen especial nos encontramos aquellos cuyas labores son ejercidas en sus domicilios u otros sitios, que no corresponda la entidad de trabajo, como el teletrabajo, una forma de realizar el trabajo a distancia con el apoyo de la telecomunicación y la informática.

Esta forma de trabajo con la pandemia Covid-19, han tenido una connotación, debido al confinamiento preventivo en que la mayoría de los países exhortaron la implementación por recomendación de la Organización Internacional de Trabajo, como un medio de aislamiento para minimizar el contagio.

Tanto en el ámbito internacional, por parte de la Organización Internacional de Trabajo, los países de Europa así como de América Latina el teletrabajo se le ha dado reconocimiento, regularizando sus derechos y obligaciones laborales, y además su protección ante los riesgos de trabajo; no obstante, por la complejidad del ámbito donde deben ejecutar sus funciones, en razón del derecho de privacidad del domicilio, resulta interesante analizar los mecanismos para la puesta en práctica del mismo.

2. Noción del teletrabajo

Es indispensable tener una noción sobre el teletrabajo, en razón que determinar sus funciones y características será el aspecto central que permitirá entrelazar sus virtudes y el impacto que ha tenido en el ámbito laboral.

2.1 Teletrabajo y Nómada Digital

Armando Elizondo (2006:182), indica que existe una dificultad de especificar qué debe entenderse por teletrabajo, en razón de la carencia de una definición unitaria, al surgirse diferentes palabras donde todas poseen un matiz similar pero diferente a la vez “teledesplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (flexible working) y trabajo a domicilio (homeworking)”.

La aparición del teletrabajo obedeció a un estudio de cibernética publicado por el profesor Norbert Wiener, en 1965, donde señalaba la posibilidad de realizar un trabajo a distancia con la ayuda de la

telecomunicación y la informática¹. No obstante, fue hasta 1973, en plena crisis del petróleo con su correspondiente aumento en el costo de transporte, cuando Jack Niells², publica el libro “The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today” utilizando por primera vez la palabra “telecommuting”, es decir, “teledesplazamiento” para indicar como medio de reducir los desplazamientos de las personas.

A tal efecto, Nilles estudiaba la aplicación de las tecnologías informáticas como medio para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas, en búsqueda de ahorrar tiempo y combustible, mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a sus puestos de trabajo, con el objetivo que por medio de la telecomunicación el trabajo sea llevado al domicilio del trabajador en vez que el trabajador al centro de trabajo.

Resultando en principio, que la misión del teletrabajo es hacer que el trabajo sea ejecutado en casa, sustituyendo la sede del empresario por el domicilio del trabajador, evitando así el desplazamiento constante de los trabajadores al centro del trabajo.

Al respecto, se describen una serie de definiciones sobre el teletrabajo, indicadas por Armando Elizondo Almeida³:

-Jack Niells como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, o, de forma más gráfica, “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”⁴.

-Lorenzo Gaeta como “la prestación de quien trabaje, con un videoterminal, geográficamente fuera de la empresa”⁵.

-Javier Thibault, como “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones”⁶.

La Oficina Internacional de Trabajo, en 1990, señaló que es aquella labor efectuada en un lugar distante de la oficina central o del centro de producción e implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación. (Programa Star: Teletrabajo. Dirección General de Telecomunicaciones, MOPT, 1990).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 1 del Convenio N° 177, define el trabajo a domicilio como:

El trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, para elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia

¹ WIENER, N. The Human use of the Human Being. Cybernetic and Society. New York, 1965, citado por Armando Elizondo (2006).

² Profesor de la University of Southern California.

³ El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual, Revista N° 3 (2006) de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Costa Rica p. 183

⁴ NIELLS, J. The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today. Jala International, California. 1973. Véase también la entrevista realizada en el programa italiano “Mediamente” en 1995, en <http://www.rai.it/mediamente>. citado por Elizondro Almeida.

⁵ GAETA, L. “Teletrabajo y Derecho: la experiencia italiana”, en DL, ACARL, núm. 49 (1996-II), p.36.

⁶ THIBAUT ARANDA, J. [El teletrabajo. Madrid, 2000](#), consultado en fecha: 05-08-2020.

económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales. (Convenio OIT N° 177, sobre el trabajo a domicilio, 1996),

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (Bruselas, 16 de julio de 2002), define el teletrabajo en el apartado 2º, de la siguiente manera: “El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

El Libro Blanco del Teletrabajo en España define el Teletrabajo como una forma de trabajo flexible que capacita a los empleados para acceder a sus actividades laborales, desde localizaciones distintas y remotas, mediante el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones⁷.

La Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010, definió el teletrabajo como la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador⁸.

En la plataforma Ifema Madrid⁹, señala que los nómadas digitales son personas que trabajan a nivel internacional de forma remota desde cualquier lugar del mundo, encontrando de combinar su trabajo con la exploración del mundo, permitiendo elegir donde el costo de vida es más económico, maximizando así sus ingresos y mejorando su calidad de vida. Asimismo, aprovechan la conectividad y las herramientas digitales para desempeñar sus tareas desde cualquier rincón del planeta. Entre los trabajos más comunes destacan: freelancers y consultores, trabajos remotos en marketing digital, diseño gráfico y desarrollo web, traductor o intérprete, desarrollador de software, y vendedor en marketplaces.

Las características que distingue a los nómadas digitales son: la libertad de espacio geográfico, trabajan desde cualquier lugar del mundo, distribuyendo el tiempo entre trabajo y recreación; y la autonomía en el horario del trabajo, adaptando a las necesidades personales con el trabajo, prevaleciendo la flexibilidad en pro de un equilibrio entre la vida privada con el trabajo.

Según Erkić Ana en la plataforma Pumble¹⁰ especifica que en el 2024, aumentó en 4,6%. los nómadas digitales, y en el 2025 el 18,1 millones de estadounidenses declararon considerarse nómadas digitales, que además el 38% de los nómadas digitales son los Millennials, la Generación Z también contribuye de manera importante con un 21% según un informe de MBO Partners, una plataforma global de soluciones de talento para profesionales autónomos que reveló además en un informe en el 2023, que el 37 % de los nómadas digitales eran millennials, y esto se compara con el 23 % de la generación X y solo el 13 % de los baby boomers¹¹.

3. Aspectos del Teletrabajo y Nómada Digital

El teletrabajo tiene unas características muy especiales, al analizar las referencias bibliográficas permiten deducir entre otras cosas:

⁷ [Libro Blanco del Teletrabajo. 1 ed. Foro efr de la Fundación Másfamilia, Madrid, España](#), Elaborado entre mayo 2011 y junio 2012, consultado en fecha 05-08-2020.

⁸ Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo. 1 era ed. Organización Internacional de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.

⁹ En: <https://www.ifema.es/noticias/turismo/nomada-digital-que-es-trabajos>, 13-11-2024.

¹⁰ En: pumble.com, 30-05-2025.

¹¹ En: <https://www.sovereigngroup.com/>, 23-04-2025.,

- El trabajo se realiza a distancia en el domicilio del trabajador o en otro puesto no dependiente del empleador e incluso en el mismo país o en otro, por ello que el lugar del trabajo puede tener o no un sitio determinado, lo importante es que debe haber el consenso de ambas partes.
- El lugar donde se desarrolle la jornada laboral debe tener buena conexión a internet para cumplir con las tareas asignadas y en determinado momento en comunicación con el empleador, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), conllevando que el modo organizacional de desarrollar las actividades fomenta espacios de comunicación transversal, incentiva equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales.
- La relación se puede concretar a través de un contrato voluntario por ambas partes, el cual se debe especificar en detalle los derechos y obligaciones, y su forma de implementación. El teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa; estarán sujetos a las legislaciones respectivas y los Convenios Colectivos de Trabajo.

Se despliega que el teletrabajo como el nómada digital¹² predomina como elementos de distinción de la naturaleza laboral, el lugar donde ejecutará el servicio y el uso de las TIC, donde además la relación jurídica se puede formalizar por un contrato que se establezcan derechos y obligaciones conforme las legislaciones del país que lo regule, como por ejemplo España, Costa Rica, Colombia, sin embargo, encontraremos países como Venezuela que no tiene una legislación específica, siendo calificada dentro de la categoría de trabajadores a domicilio, y al respecto la Sala de Casación Social del TSJ en Venezuela¹³, indicó previamente los elementos caracterizadores del teletrabajo: 1) Se realiza de forma exclusiva o preponderantemente, en un sitio distinto al sitio habitual de trabajo de la empresa, ello independientemente de que sea el domicilio del trabajador o cualquier sitio acordado por las partes o elegido por el trabajador, siendo determinante que sea un lugar en el que se cumplan de manera pacífica y regular las actividades de la prestación de servicios requeridos por el patrono y 2) Se realiza utilizando como herramienta fundamental las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

Asimismo, señaló que actualmente la legislación venezolana no cuenta con normas expresas destinadas a la regulación del teletrabajo, sin embargo, expresa que la falta de regulación normativa, no debe entenderse que los teletrabajadores no gozarán de una completa protección jurídica para el ejercicio de sus actividades y, el ejercicio de su derecho al trabajo.

Además estableció que hasta este momento no cuenta con un régimen especial que regule el teletrabajo, no obstante, recalca que se considera una forma de organización de trabajo válida en Venezuela, y tampoco se encuentra expresamente prohibida en ningún instrumento jurídico, que a pesar que no cuente con una regulación expresa en textos legales, las relaciones patrono-teletrabajador pueden ser perfectamente reguladas por analogía por las normas del trabajo a domicilio que establece la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras; agregando que la categoría de trabajadores que más se asemeja a los teletrabajadores serían los trabajadores a domicilio, ya que ambas modalidades especiales de trabajo han sido tradicionalmente consideradas formas de manifestación del trabajo a distancia, siendo que esta organización de trabajo llamada “teletrabajo”, debe someterse, en los términos del régimen de los trabajadores o

¹² Respecto al nómada digital dependerá de la relación jurídica que se acuerde con el empleador, que podría ser una relación de dependencia o autónomo. Si trabaja por cuenta propia no será extensible los elementos protectores que gozan el teletrabajo.

¹³ SCS TSJ, sentencia N° 473 del 28-10-2025.

trabajadoras a domicilio, artículos 209 al 217 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.

- Los equipos y herramientas necesarias para cumplir con el trabajo podrán ser suministrados por la empresa y el trabajador deberá hacerse responsable por su correcto uso y mantenimiento, en caso que el trabajador utilice sus equipos y herramientas la empresa debería compensar los gastos por los servicios básicos e incluso asumir el mantenimiento o reparación en caso de necesidad.
- En relación al tema de la prevención de las condiciones laborales, el empleador podría implementar sistemas de control de protección de los bienes, sin embargo, la empresa deberá respetar la intimidad del trabajador y salvaguardar la privacidad del domicilio.
- El trabajo se destina a ser ejecutado por proyectos u objetivos, quedando desfasado el control del trabajador por el tiempo y la presencia, dando valor a otros elementos como la disponibilidad y el cumplimiento de las metas y resultados en búsqueda de una mayor productividad.

Referente a la jornada laboral, se debe establecer la cobertura del mismo, especificando días presenciales para conexiones en vivo, respetando los tiempos y horarios de trabajo, conllevando hacer referencia al tema de la desconexión, indicándose el derecho del trabajador de no responder mensajes fuera del horario del trabajo, al respecto la Corte Constitucional de Colombia¹⁴ indicó en una decisión sobre desconexión digital que abarcando trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo que se debe proteger el tiempo de descanso, la intimidad y la vida personal de los trabajadores, que los empleadores tienen la obligación de crear políticas para garantizar que los empleados no sean contactados fuera de su jornada laboral por temas de trabajo, usando o no herramientas tecnológicas, sin que esto implique acoso laboral.

En Perú se publicó Decreto Supremo N° 004-2021-TR y el Decreto de Urgencia 127-2020, que faculta al trabajador a no responder comunicaciones laborales fuera de su jornada, descanso y vacaciones, aplicando tanto para trabajo remoto como presencial, con el objetivo de proteger su salud y tiempo de descanso. Asimismo, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña¹⁵, estableció que la falta de desconexión digital puede causar riesgos psicosociales, reforzando la necesidad de limitar la disponibilidad continua, y por otra parte El Tribunal Supremo español, en sentencia 1514/2025 del 2-04-2025, declaró nulas las cláusulas internas sobre desconexión cuando no han sido previamente negociadas con los representantes de los trabajadores, igualmente ha reafirmado que el derecho a la desconexión digital no es absoluto, pero reitera que las empresas no pueden imponer políticas de desconexión unilateralmente; y solo se permiten excepciones (urgencias) bajo criterios objetivos, justificados y proporcionados.

4. Conclusión

La pandemia Covid-19 motivó a expandir la filosofía del derecho del trabajo, originando otras alternativas de prestación de servicios como el teletrabajo, caracterizada por el lugar de prestación de servicios, cuyas alternativas son variantes dependiendo el acuerdo entre trabajador y el empleador, entre el domicilio del trabajador o una mixtura entre domicilio y la empresa, cuya herramienta de trabajo es el uso de la tecnología. Por otra parte, conforme la Corte Constitucional de Colombia Sala en sentencia T-254-16, indicó que el teletrabajo ha redefinido la concepción básica de subordinación permitiendo dentro de esta modalidad de trabajo la inclusión laboral de las

¹⁴ Sentencia C-331 de 2023.

¹⁵ STSJ CAT 5812/2020.

personas con discapacidad, conllevando una alternativa para combatir tratos discriminatorios y de barreras de acceso de estas personas permitiendo mantener un empleo.

Países como España, Italia, Panamá, Colombia, Costa Rica, Perú, entre otros han establecido regulaciones sobre la materia, sin embargo, a pesar de su ausencia en Venezuela por sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ha indicado que la falta de regulación normativa, no debe entenderse que los teletrabajadores no gozarán de una completa protección jurídica para el ejercicio de sus actividades y, el ejercicio de su derecho al trabajo, siendo sujetos en los términos del régimen de los trabajadores a domicilio de conformidad con los artículos 209 al 217 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.

Asimismo, en el transcurso del tiempo algunos países han dictado directrices sobre la desconexión digital, estableciendo límites por parte del empleador en el respeto de los tiempos y horarios de trabajo, el descanso, la intimidad y la vida personal de los trabajadores, cuyas excepciones procedería en caso de urgencias con motivos justificados y proporcionados.

En cambio el nómada digital surge posterior al teletrabajo y se diferencia que este no se encuentra en un lugar fijo sino que podría andar por el mundo entero, pudiendo ejercer su trabajo bajo una relación dependencia o autónomo, siendo en su mayoría profesionales en el sector tecnológico o con otros estudios, de acuerdo con las estadísticas el 38% de los nómadas digitales son los Millennials y la Generación Z también está contribuyendo en un 21%. Han sido considerados atractivos por motivo que contribuyen a la inversión y generan nuevas ideas, impulsando la innovación, el desarrollo de ecosistemas tecnológicos locales, y el turismo contribuyendo al desarrollo social y cultural, sin embargo, jurídicamente presenta disyuntivas en su regulación por motivo de la naturaleza de sus servicios.

Como la mayoría de los nómadas digital no tiene un lugar fijo en la prestación de sus servicios, los temas regulatorios han estado centrados en el aspecto migratorio, financiero y tributario, y dentro del ámbito laboral la seguridad social ha estado en un camino sin rumbo, sin embargo, España ha facilitado su inclusión con del objetivo de garantizar la sostenibilidad de las pensiones, en el marco del Pacto de Toledo, sin embargo, todavía falta un camino por recorrer en la regulación de esta modalidad de trabajo.

Ydangely Tropiano

Abogada; Especialista en Derecho Laboral; Doctor en Ciencias Jurídicas;
Operador Socio Sanitario (Milano-Italia); Estudios de Recursos Humanos (Italia);
Miembro de Aprendizaje Jurídico (Venezuela); Profesora Universidad Santa María (Venezuela);
Email: ydangely.tropiano@gmail.com

Atilio Noguera

Abogado; Especialista en Derecho Laboral; Doctor en Innovaciones Educativas; Miembro de Aprendizaje Jurídico (Venezuela); Coordinador de Postgrado en la Universidad Santa María (Venezuela), Profesor de las materias Derecho del Trabajo, Salud Ocupacional, Medios Alternos de Solución de Conflictos en la Universidad Central de Venezuela y Universidad Santa María (Venezuela);
Email: atilionoguera@gmail.com

Referencias bibliográficas

Documentales:

Elizondo Almeida, A. 2006. [El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual](#), Revista N° 3 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Costa Rica.

De la Torre C, Pérez L, Pérez R y Martín J. Guía práctica Smart Working y Prevención de Riesgos Laborales: retos legales y de gestión en la empresa, Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, en la comunidad empresarial II. Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

Cuadrado, B y Sánchez, V (2024): [Nómadas digitales: inquietudes laborales](#), Vol. 1, nro.1, Revista Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, nro.35 Colombia.

Libro Blanco del Teletrabajo. 2019. [II Edición Fundación Másfamilia](#), Madrid, España.

Tropiano, Y. Noguera, A. 2025. Ponencia sobre El Aporte del Nómada Digital a la Seguridad Social, Desafíos y Ventajas. I Jornadas de Verano de Seguridad Social “30 años del Pacto de Toledo: Pensiones y Rentas Mínimas Garantizadas a debate”. Universidad de Deusto y la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS). España.

Normas:

[Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo](#), Bruselas, 16 de julio de 2002.

Decreto Supremo Perú N° 004-2021-TR, sobre la desconexión digital.

Decreto de Urgencia Perú N° 127-2020, sobre la desconexión digital.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinario N° 6.076 del 07 de mayo de 2012.

Sentencias:

Sala Constitucional de Colombia, sentencia T-254-16, sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad al teletrabajo.

Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-331 de 2023.

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, Venezuela sentencia N° 473 del 28-10-2025.

STSJ CAT 5812/2020, Cataluña.

STSJ1 514/2025 del 2-04-2025, España.