

Teletrabajo internacional, nómadas digitales y Seguridad Social: estudio de casos.

International teleworking, digital nomads and Social Security: case studies.



Autor: Agustín de Sagarra Chao

Tutora: Milena Bogoni

20 de mayo de 2025

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER



MÁSTER UNIVERSITARIO EN
TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO y
GESTIÓN DE PERSONAS EN LA ERA DIGITAL





MÁSTER UNIVERSITARIO EN
TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO Y
GESTIÓN DE PERSONAS EN LA ERA DIGITAL

Facultad de Relaciones Laborales
y Recursos Humanos
Albacete
UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA



1. ÍNDICE.

1. ÍNDICE.....	3
2. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA.	4
2.1 Justificación del tema elegido.	4
2.2 Objetivo general y objetivos específicos.	4
2.3 Diseño de la investigación.	5
2.4 Fuentes de información utilizadas.....	6
2.5 Estructura del Trabajo de Fin de Máster.....	7
3. CONCEPTOS PREVIOS.	8
3.1 ¿Qué es el teletrabajo internacional?	8
3.2 ¿Qué son los nómadas digitales?	10
3.3 Motivaciones de los nómadas digitales.....	12
3.4 Estadísticas de Nómadas Digitales en 2025.	14
4. MARCO LEGISLATIVO.	16
4.1 Marco normativo internacional.....	16
4.2 Marco normativo europeo.	19
4.3 Situación jurídica de los nómadas digitales en España.	23
5. LA COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.....	26
5.1 Convenios bilaterales en Seguridad Social firmados por España.	28
5.2 Convenio bilateral entre España y Marruecos en materia de Seguridad Social.....	34
5.3 Convenio bilateral entre España y Colombia en materia de Seguridad Social.....	38
5.4 Convenio bilateral entre España y Estados Unidos en materia de Seguridad Social.....	42
5.5 Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.	44
5.6 Asistencia sanitaria en España y en el extranjero.	47
6. ESTUDIO DE CASOS.....	49
6.1 Impacto de los nómadas digitales en los lugares de destino. El caso de Gran Canaria.	49
6.2 Situación jurídica de los nómadas digitales en Tailandia.	51
7. ANÁLISIS DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ESTUDIO.	52
8. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	54

2. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA.

2.1 Justificación del tema elegido.

El fenómeno de los nómadas digitales está cogiendo cada vez mayor relevancia. Se calcula que a finales de 2023 ya había 35 millones de nómadas digitales en el mundo, llegando a 753.000 en España¹. Las ciudades y países se han lanzado a mejorar sus condiciones para resultar atractivos a este colectivo, que suele tener un nivel de vida superior al del país de destino, con lo que dinamizan la economía local y suelen integrarse sin resultar un problema de seguridad.

Los nómadas digitales suelen preferir destinos que dispongan de un coste de la vida más asequible que el de su país de origen, una potente conexión a internet, facilidad para obtener un visado y permiso de trabajo, sin problemas de doble imposición, buen clima, actividades de ocio que realizar y una comunidad de nómadas digitales ya existente. En el mundo destacan destinos como Tailandia, Portugal, España, los países del este de Europa y otros países de Asia o Latinoamérica. En España el ranking lo encabeza Málaga, seguida de otras ciudades de la costa, Barcelona y Madrid.

El Gobierno de España concede un permiso de trabajo de un año para los nómadas digitales que elijan residir en España, cumpliendo una serie de requisitos. Numerosos países están siguiendo el mismo camino intentando atraer a los nómadas digitales para que se establezcan en sus ciudades.

2.2 Objetivo general y objetivos específicos.

El objetivo general de este trabajo es conocer los retos y oportunidades que contempla la figura de los nómadas digitales en la regulación laboral internacional. La metodología que vamos a utilizar es recopilar información de la bibliografía recomendada, y en distintas páginas web, donde se recoja, tanto la legislación de los diferentes gobiernos, opiniones de expertos y experiencias de trabajadores que tienen este modo de vida. Por último, intentaremos extraer conclusiones acerca de si este fenómeno puede ir a más en los próximos años y las consecuencias económicas, jurídicas y en la calidad de vida de las personas, qué puede producir.

¹ Público (15 mayo, 2024). Nómadas digitales: España ya es el tercer país preferido del mundo.

Para tener una mayor comprensión del fenómeno de como se llega a ser nómada digital, voy a analizar otras situaciones previas como el teletrabajo, el teletrabajo internacional y la coordinación de los sistemas de Seguridad Social en el ámbito internacional. Además, voy a hacer una aproximación a experiencias reales de nómadas digitales, a través de documentales y vídeos de Youtube, así como datos estadísticos, tanto de los nómadas digitales como de los extranjeros que se encuentran en nuestro país, como de los españoles que residen en otros países del mundo.

Cuando uno observa el fenómeno de los nómadas digitales, en ocasiones vamos a conocer influencers con miles de seguidores, qué recomiendan este modo de vida mientras ellos mismos lo practican. Pero, como veremos más adelante, los nómadas digitales se encuentran dificultades para poder seguir practicando su modo de vida, cuando caen enfermos, forman una familia o piensan en jubilarse. Por eso, es de vital importancia cómo se articula la coordinación de los sistemas de Seguridad Social, la posibilidad de tener cobertura sanitaria ahí donde se desplazan y, por último, establecerse de forma estable en algunos de los países que han visitado.

La pretensión de España, y otros países, con el visado de los nómadas digitales no es animarlos a que sigan viajando por el mundo, sino todo lo contrario, que se establezcan en nuestro país, primero de forma temporal, luego de forma estable, para finalmente incorporarse como un ciudadano más, aunque siga trabajando para empresas en el extranjero. En esta “caza de cerebros”, los países con buen clima, conexión a internet y servicios públicos de calidad, parten con ventaja.

2.3 Diseño de la investigación.

A la hora de plantear el diseño de la investigación, he planteado un estudio descriptivo sobre el fenómeno del nomadismo digital, desde aquellas personas que llevan este modo de vida hasta sus últimas consecuencias, a aquellas que les supone una etapa personal en un momento determinado de su vida, como las que no pasan de ser teletrabajadores, que, por circunstancias del mercado laboral, acaban trabajando para una empresa situada en otro país.

Respecto a la metodología, se plantea un enfoque mixto, donde se va a utilizar tanto aproximaciones cualitativas, como entrevistas, documentales y vídeos concretos de algunos nómadas digitales, como cuantitativos, barajando información estadística, como del INE u otras fuentes.

Para el enfoque cualitativo se va a optar por una muestra de determinados sujetos con cierta relevancia simbólica, como pueden ser los influencers, mientras que, para el enfoque cuantitativo, se va a utilizar la población completa, de extranjeros en España, de españoles en el extranjero, como de los nómadas digitales en todo el mundo.

El método para la recolección de datos es el análisis de documentos, revisando las fuentes secundarias, como publicaciones de expertos en revistas especializadas, noticias en diversos medios de comunicación, vídeos de YouTube, páginas web de organismos oficiales, como el INE o la Seguridad Social, y legislación a escala nacional, europea e internacional.

Para el análisis de datos, se va a utilizar tanto un enfoque cualitativo, con el análisis de contenido y sus principales líneas discursivas, como cuantitativo, a través de la estadística descriptiva, que nos permite conocer la dimensión del fenómeno.

Respecto a las consideraciones éticas, todas las fuentes son ya publicadas, por lo que no se plantean problemas respecto al consentimiento, confidencialidad, anonimato, o cualquier otra consideración ética relevante.

Soy consciente de las limitaciones que puede tener este trabajo, porque el propio fenómeno del nomadismo digital en ocasiones se realiza sin un registro del mismo, dado que muchas veces el empleador desconoce donde se localiza el trabajador, ya que este va cambiando de domicilio de forma totalmente voluntaria. Esto produce una gran ausencia de información estadística, y sólo podemos estimar el volumen del fenómeno, sin tener verdadera conciencia de su alcance real. Por ello, las conclusiones de este trabajo van a ser más una aproximación al fenómeno, más que una descripción exacta y taxativa.

2.4 Fuentes de información utilizadas.

Respecto a las fuentes de información utilizadas, que son los recursos de los que se obtiene la información necesaria para desarrollar el estudio, estas son fundamentalmente fuentes secundarias, como publicaciones de expertos en revistas especializadas, informes y estudios, noticias en diversos medios de comunicación, vídeos de YouTube, páginas web de organismos oficiales, como el INE o la Seguridad Social, y legislación a escala nacional, europea e internacional.

Es destacable que en las fuentes utilizadas se ha priorizado la credibilidad de las mismas, optando por estudios de reconocido prestigio, su actualidad, buscando aquellos datos más

actuales, frente a aquellos más lejanos en el tiempo, la variedad, complementando estudios jurídicos con otros con un enfoque sociológico, así como culturales, y el rigor académico, cumpliendo con las normas y recomendaciones que se esperan para un trabajo de fin de máster.

2.5 Estructura del Trabajo de Fin de Máster.

Como estructura para los contenidos que voy a plantear en el trabajo, empezamos con una introducción que sitúa el tema elegido y explica la metodología desarrollada. En ella se abordan los objetivos generales y específicos, el diseño de la investigación, las fuentes de información utilizadas y la estructura para la elaboración de este trabajo de fin de máster.

En el punto 3, entramos a definir algunos conceptos fundamentales, como la definición del teletrabajo internacional, la figura del nómada digital y sus motivaciones, donde hago un repaso de personas que viven como nómadas digitales, entrevistados en documentales o youtubers que cuentan su experiencia en primera persona. Además, repasaremos las estadísticas de los nómadas digitales, actualizadas a mayo de 2025.

En el punto 4, se analizarán las referencias legislativas que tenemos a nivel internacional, fundamentalmente la Organización Internacional del Trabajo, a nivel europeo, con los mecanismos de coordinación de la Seguridad Social y libre desplazamiento de trabajadores en la Unión Europea y los países asociados, y en España, donde destaca la importancia de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, conocida como “Ley de startups”.

En el punto 5, se realiza una aproximación relativamente profunda a la coordinación de los sistemas de Seguridad Social en el mundo, estudiando los distintos convenios bilaterales que tiene España en el mundo, entrando al detalle por su relevancia en los convenios de Marruecos, Colombia y Estados Unidos, y el convenio multilateral Iberoamericano en materia de Seguridad Social, por su importancia tanto cualitativa como cuantitativa en cuanto a las coberturas sociales a los trabajadores. Además, damos un repaso a la cuestión de la asistencia sanitaria de los españoles en el extranjero, independientemente de que, en muchas ocasiones, en ausencia de convenio, los trabajadores deberán optar por contratar un seguro privado en esos desplazamientos.

En el punto 6 se plantea el estudio de algunos casos que me han resultado relevantes, como la situación del impacto de los nómadas digitales en las comunidades de acogida, en el

caso de Gran Canaria y la situación de los nómadas digitales en uno de sus destinos favoritos como es Tailandia.

En el punto 7, haremos un análisis de los resultados, extraeremos conclusiones y posibles propuestas de estudio. Por último, queda a disposición del lector la bibliografía utilizada.

3. CONCEPTOS PREVIOS.

Para no caer en definiciones confusas, vamos a hacer un repaso a los conceptos principales que se van a tratar a lo largo de este trabajo, como son el teletrabajo internacional o el concepto de “nómada digital”.

3.1 ¿Qué es el teletrabajo internacional?

El teletrabajo internacional se refiere a la modalidad de trabajo en la que un empleado realiza sus tareas laborales desde un país diferente al de la sede de la empresa o al del contrato laboral. En el contexto español, el teletrabajo internacional está regulado por normativas que buscan garantizar los derechos de los trabajadores y establecer las obligaciones de las empresas.

En España, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, es la normativa principal que regula el teletrabajo, incluyendo el teletrabajo internacional. Según esta ley, el teletrabajo se define como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante la jornada laboral establecida o pactada, utilizando medios tecnológicos.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002, revisado en 2009, que define al teletrabajo como “una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos”. Igualmente, el reciente y ya citado Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) núm. 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, hace referencia a la “actividad que pueda ejercerse desde cualquier lugar y que podría realizarse en los locales o en el domicilio del

empleador (...) y se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa, así como con los interesados/clientes, a fin de cumplir las tareas que el empleador o los clientes asignen al trabajador, en el caso de los trabajadores por cuenta propia” (art 1.c).

Por otra parte, es importante tener en cuenta que, como dice Pérez Gázquez (2024, p. 7), es distinta la forma en la que se puede ejecutar el teletrabajo, ya que no es lo mismo el que lo realiza de forma continuada, a quien lo hace de forma ocasional o puntual. Tampoco es lo mismo quien realiza el teletrabajo durante toda la jornada de trabajo, sin desplazarse nunca a los locales de la empresa, que quién opta por una modalidad híbrida, combinando jornadas de teletrabajo con otras de forma presencial, fundamentalmente para labores de coordinación con el equipo o con clientes. En este último caso, es importante saber la frecuencia o número de horas o días que destina al teletrabajo, ya que no es lo mismo realizar una jornada presencial a la semana, que el caso contrario, donde solo se efectúa una jornada de teletrabajo a la semana, quedando en este caso reducido a una concesión para la conciliación de la vida personal y laboral.

En estas situaciones, se debe distinguir entre trabajo puntual y habitual, entendiéndose como puntual, a aquel que se realiza de manera ocasional, ante determinadas circunstancias personales o en determinadas fechas o periodos vacacionales, sobre una actividad que se desarrolla eminentemente de manera presencial. Esto quiere decir, que hace referencia a supuestos en los que la persona trabajadora solicita la ejecución de este teletrabajo puntual para, atender el cuidado de un familiar, una reparación en el domicilio, o cualquier otra circunstancia de carácter excepcional que impida el desplazamiento al centro de trabajo o exija la permanencia en el domicilio. O ante periodos vacacionales como navidad, semana santa o verano, en los que se desea ejecutar la actividad en régimen de teletrabajo por razones de conciliación laboral y familiar o para prolongar la estancia en una residencia vacacional, entre otros motivos.

Se trata de saber en qué porcentaje de la jornada se ejerce el teletrabajo. En el caso de la normativa interna de trabajo a distancia, el criterio utilizado es el treinta por ciento de la jornada de trabajo en un período de tres meses, de manera que la persona que lo excede es considerada como teletrabajadora habitual y no ocasional (art 1).

Según indica el Acuerdo Marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del reglamento (ce) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, se entiende por teletrabajo transfronterizo: “toda actividad que pueda ejercerse desde cualquier lugar y que podría realizarse en los locales o en el domicilio del empleador y que se lleva a cabo en uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que están situados los locales o el domicilio del empresario, y se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa, así como con los interesados/clientes, a fin de cumplir las tareas que el empleador o los clientes asignen al trabajador, en el caso de los trabajadores por cuenta propia (Artículo 1.c)

Hay que destacar que la situación de una persona trabajadora procedente de otro país que teletrabaja desde su domicilio en España para una empresa española se considera teletrabajo nacional y no internacional. Independientemente de que tenga que solicitar una autorización de trabajo y permanencia en España, por no ser ciudadano de un país de la Unión Europea.

Lo relevante es la ubicación de la empresa o centro de trabajo con respecto al lugar desde el que se teletrabaja. Y esto es así, aunque la actividad se ejecute en diferentes lugares, tal y como ocurre en el caso del nomadismo digital, donde encontramos alta movilidad y cambio de lugar de residencia y teletrabajo por voluntad propia de la persona trabajadora. (Pérez Gázquez, 2024, p. 8).

Para el teletrabajo internacional, se deben considerar aspectos adicionales como la legislación laboral del país donde reside el trabajador, los convenios internacionales, y las normativas específicas de Seguridad Social y fiscalidad.

3.2 ¿Qué son los nómadas digitales?

Con la extensión de los métodos de trabajo a distancia o teletrabajo algunos trabajadores empezaron a realizar sus tareas en lugares distintos a su casa, como en una cafetería o en una segunda residencia cercana a la playa, por ejemplo. El salto lógico a esta situación fue plantearse que si podían trabajar desde cualquier lugar del mundo donde tuvieran acceso a internet, ¿porque no hacerlo en países que les interesa conocer, mezclando así el trabajo y el turismo? Además, muchas personas empezaron a plantearse destinos donde el coste de la vida fuese más bajo, o tuviera mejores servicios públicos que en su país de origen.

Se entiende por nómada digital una persona que trabaja de forma digital o remota, y se desplaza de forma más o menos frecuente. No reside en un lugar en específico, y cada cierto tiempo varía de ciudad o de país, aprovechando un clima más agradable o eventos que sean de su interés. Como herramienta de trabajo básica utiliza un ordenador portátil, un teléfono inteligente con conexión a internet y una mochila donde lleva el resto de elementos de trabajo. La circunstancia es que, aunque cambia de localización, eso no significa que deba cambiar de trabajo, ya que su actividad laboral es estable y la desarrolla por internet.

Un nómada digital se caracteriza por tener libertad de movimientos, ya que su trabajo no depende del lugar en el que reside. Suele trabajar en sectores como comercio electrónico, marketing digital, programación y desarrollo web o software, streamers y creadores de contenidos, asistentes virtuales y formadores online. Puede tratarse de autónomos o profesionales independientes que prestan sus servicios de manera digital y atienden a sus clientes mediante videollamada, o trabajadores por cuenta ajena, que trabajan para una sola empresa, pero de forma remota, pudiendo vivir también como nómadas digitales.

A las empresas les interesa contratar a este tipo de profesionales, ya que en ocasiones se trata de trabajadores con talento, flexibilidad y capacidad de adaptación, que suelen trabajar por objetivos y se adaptan a la empresa. Además, permite ampliar la búsqueda mucho más allá de la localidad donde se sitúa la empresa, con lo que son más competitivas. Por lo tanto, consiguen atraer talento, y también pueden ahorrar costes, ya que el nómada digital puede establecerse en países con nivel de vida más económico, con lo que un salario normal en un país rico, se convierte en un gran salario en un país en vías de desarrollo, con lo que el nómada digital consigue una buena calidad de vida.

Es la voluntariedad del cambio de domicilio del trabajador, lo que produce cierta confusión jurídica con los nómadas digitales, ya que no se trata de trabajadores desplazados por parte de la empresa, en misión comercial o técnica, sino que deciden de forma voluntaria deslocalizarse a otro país por cuestiones puramente personales. A algunas empresas, esta práctica social le produce cierto rechazo, ya que supone una pérdida de control con respecto al trabajador, que resultaría harto difícil convocarlo a una reunión en las oficinas de la compañía si se encuentra localizado en otro continente. Sin embargo, superado ese escollo, también supone una gran oportunidad para acceder a un colectivo de trabajadores en general altamente cualificados, que de otra forma no sería posible contar con ellos, suponiendo una importante dinamización de la fuerza laboral de las compañías.

3.3 Motivaciones de los nómadas digitales.

No podemos empezar a enfocar la realidad de los nómadas digitales si no comprendemos sus motivaciones, porque “hacen lo que hacen”. Como aproximación queremos comentar algunos aspectos de “Nómadas, el documental” de Ingrid García-Jonsson. Lo primero decir que en los casos que salen reflejados, hablamos en general de personas jóvenes sin hijos, que trabajan con un portátil y no tienen una vivienda fija, sino que van cambiando cada cierto tiempo. También podemos decir que son personas que en un momento de sus vidas decidieron que aquello que habían estudiado, o para lo que los habían preparado no les hacía felices, y decidieron realizar un cambio. Por otra parte, son personas que están acostumbradas a vivir con la incertidumbre de que va a pasar en el futuro, y disfrutan del aquí y ahora. Por eso el nomadismo digital les permite una gran libertad en su vida, ya que pueden decidir que trabajos hacer y cuales no, y realizarlo en el sitio que ellos elijan. Aunque en el documental las personas que aparecen no suelen tener salarios elevados, hay que decir que a escala internacional esto no es así, ya que el nómada digital si suele tener mayores salarios que los residentes de sus destinos.

Esto podemos verlo en el documental “Nómadas digitales - El mundo como lugar de trabajo” de DW, donde tenemos el caso de Supi, una chica alemana que vive menos de 180 días en diferentes países del mundo, mientras trabaja en el mundo del marketing digital, teniendo unos ingresos bastante altos. El suyo es un caso de éxito, distinto al de Pete, mucho más precario. Muchos se apuntaron a esta “forma de vida” después de ver a otros que habían hecho lo mismo, por lo que podemos entender el nomadismo digital como una tendencia, que se expande al compartir cada persona su experiencia. Es destacable el uso de distintos tipos de criptomonedas como forma de cobro por parte de los nómadas digitales y la ausencia de cotizaciones sociales en sus países de origen, lo que puede suponer un problema en el momento que quieran acceder a los sistemas de protección social, como la incapacidad temporal, el desempleo, baja de maternidad/paternidad o la jubilación.

Para indagar en sus motivaciones, he recopilado la experiencia de algunos nómadas digitales, que tienen un canal de Youtube. Algunas personas les va muy bien, otras no tanto y también hay quien ha decidido dejar de ser nómada digital para establecerse de forma fija en alguno de sus destinos. Son los siguientes:

La youtuber Carla Díaz², es mejicana y vendió todos sus bienes para poder ser nómada digital y poder trabajar de forma online desde diferentes partes del mundo. Da consejos para poder ser nómada digital. Recomienda a los futuros nómadas digitales identificar sus habilidades. Qué es lo que les gusta hacer y cómo se puede convertir en un negocio. Para eso deben saber si esos servicios pueden ser demandados en el mercado. Una opción es ofrecer servicios profesionales por internet, para poder hacer el trabajo de forma 100% remoto. En las páginas de búsqueda de empleo se demandan muchos perfiles para trabajo remoto, no solamente influencers o programadores. También recomienda hacer pequeños proyectos, para demostrar a los clientes sus habilidades, como si fuera un portfolio. Otra cuestión recomendada es tener una estabilidad de ingresos para poder costear los viajes que pretendan hacer, y contar con ahorros para poder vivir seis meses por si surgiese algún imprevisto. Por otra parte, recomienda evitar distracciones y cambios de horario para poder cumplir con los compromisos laborales, ya que no puede pasar todo el día de visitas turísticas. A la hora de empezar a viajar, recomienda empezar en su propio país, en alguna ciudad que no hayan tenido la oportunidad de conocer, antes de empezar a ocuparse de las tasas de cambio, visados o vuelos internacionales.

Iván, Erika y su hijo son nómadas digitales³. Un día lo dejaron todo y empezaron a viajar por el mundo. Además de viajar, nunca han dejado de formarse. Llevan ya seis años como nómadas digitales y viven de sus negocios online. Dan cursos para pasar de viajero a nómada digital, forman sobre viajes y empleos digitales emergentes. La mayor parte de su contenido en Youtube es recomendando destinos para visitar como nómada digital.

Blanca Valcazar⁴ es una influencer española, que ha sido nómada digital durante dos años por 10 países, pero al final ha decidido dejarlo, porque necesitaba centrarse más en su trabajo y al estar en diferentes países, perdía mucho tiempo. Tiene una empresa propia que realiza su trabajo a través de Amazon, por lo que no necesita vivir en un país concreto. Ha tenido problemas de comunicación en Asia, y al tener perro, ha visto que en Estados Unidos tratan muy bien a los perros. Finalmente ha decidido instalarse en Miami, porque es donde encuentra los emprendedores que le aportan para su trabajo. También le gusta estar cerca de la

² @CarlaConWifi, con 223.000 suscriptores y 591 vídeos

³ @Viviendoporelmundo, con 770 suscriptores y 135 vídeos.

⁴ @blancavalcazaramz, con 56.700 suscriptores y 232 vídeos.

cultura latina, por lo que en Miami puede tener esa cultura muy cerca. También le gusta mucho Ciudad de México.

En mi opinión, una vez conocidas las experiencias de algunos nómadas digitales, es que se trata de un modo de vida complejo, que resulta bastante atractivo en cuanto a conocer otro tipo de culturas que en nuestro día a día no es posible conocer, pero que a la larga puede ser difícil de sostener en el tiempo. Además de la precariedad laboral que pueda experimentar el nómada digital, incluso en los casos de éxito, las complicaciones llegan cuando la persona enferma, decide formar una familia, o simplemente se encuentra cansada de superar desafíos constantes por su modo de vida. Es posible que, tal vez los nómadas digitales a la larga tienden a transformarse en teletrabajadores internacionales, ya que cada uno de ellos, en función de sus preferencias acaba estableciéndose en alguno de sus destinos favoritos, alternándolo en ocasiones con su país de origen, para visitar familiares y amigos. Es en este punto, donde cobra todo el sentido la “Ley de startups” española, y otras planteadas por otros países, que están buscando un “descanso del guerrero” para esos nómadas digitales, intentando atraerlos con una oferta de buen tiempo, buena comida, oferta cultural y coberturas sociales.

3.4 Estadísticas de Nómadas Digitales en 2025.

Respecto a las estadísticas que podemos consultar acerca de los nómadas digitales, tenemos los datos actualizados a mayo de 2025⁵ de la web “Nomads.com”, que es una comunidad de miembros de pago, lo que significa que hay un sesgo de selección, ya que las personas que no pueden o no quieren pagar no están incluidas en el conjunto de datos.

Los nómadas digitales tienen una edad media de 36 años, concentrándose el 88% de ellos entre los 29 y los 43 años. En un 83% son hombres, siendo sólo un 17% mujeres.

Por nacionalidades, destacan los estadounidenses con un 44% del total, seguido por los ciudadanos británicos con el 7% y los canadienses y rusos con un 5%. Los españoles están en el puesto décimo con un 2%, que corresponden a 1.793.606 personas. El 59% se definen como de etnia blanca, seguidos por un 14% de asiáticos y un 12% de latinos.

Las ciudades más visitadas del mundo por los nómadas son Londres, Bangkok, Nueva York, Barcelona y París. Por países los más visitados son Estados Unidos, España, Tailandia, Reino Unido y Alemania. Cuando visitan una ciudad, permanecen en ella menos de 7 días en

⁵ “The 2025 State of Digital Nomads”

un 46%, y entre 7 y 30 días en un 33%. Por otra parte, suelen permanecer en un mismo país entre 7 y 30 días en un 59% y entre 30 y 90 días en un 28%.

El 90% de los nómadas digitales tiene una educación superior universitaria, con un 34% de ellos habiendo cursado al menos un máster. El 68% de los nómadas digitales a nivel mundial ganan al año entre 50.000 y 250.000 dólares, siendo el promedio de 124.321 \$. El 38% son empleados a tiempo completo, seguido de un 18% de fundadores de startup y un 18% de autónomos. La mayoría, un 59% trabajan desde su casa, seguidos de un 15% desde un coworking, un 8% en una cafetería y un 7% desde una oficina. El 48% se comunican con la aplicación de mensajería Telegram y el 42% con Whatsapp.

En cuanto a las profesiones, en los hombres el 35% son desarrolladores de software, el 28% desarrollador web y el 28% fundadores de Startup. En cambio, en las mujeres el 16% se dedican al marketing, el 15% trabaja como creativo publicitario y el 12% fundadoras de Startup. Encontramos muchos más hombres que mujeres en profesiones como seguridad informática, con un 807%, operador de desarrollo informática, con un 352%, y administrador de sistemas, con un 346% más de hombres que mujeres. Por otra parte, las mujeres son mayoría en profesiones como recursos humanos, en un 81%, periodismo en un 50% y psicología, con un 45% más de mujeres que hombres.

Ideológicamente, el 46% de los nómadas hombres se consideran progresistas, seguido de un 27% de libertarios, un 21% de centristas y un 7% de conservadores. Las mujeres nómadas se consideran en un 72% progresistas, seguidas de un 13% de libertarias, un 12% de centristas y un 3% de conservadoras. El 52% de los nómadas digitales se considera no religioso, y entre los que, si se consideran creyentes, un 28% no lo son a una religión concreta, siendo el 9% cristianos y el 11% resta de otras religiones.

El 67% actualmente están solteros y el 33% están en una relación sentimental. Con respecto a sus motivaciones, el 35% de ellos buscan amigos, el 32% compañeros de trabajo, el 15% citas casuales y el 13% una relación. El 87% se considera heterosexual, frente a un 8% de bisexuales y un 5% de personas que se definen como homosexual.

El 76% de los nómadas hombres comen carne, frente a un 24% que no, ya sean veganos, vegetarianos o coman pescado. Por su parte, las mujeres nómadas comen carne en un 57%, frente a un 43% que no. Con respecto a los deportes, el 49% de los hombres optan por el Fitness,

el 48% el senderismo y al 29% les gusta correr. El 51% de las mujeres practican senderismo, el 44% hacen yoga y el 40% Fitness.

4. MARCO LEGISLATIVO.

Vamos a realizar ahora un repaso a la normativa principal que encontramos en el marco internacional, europeo y español. Además, analizaremos algunos casos concretos.

4.1 Marco normativo internacional.

En el ámbito internacional, es fundamental estudiar los conceptos definidos por el Convenio 177 de 1996 sobre el trabajo a domicilio, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que por un lado, se define como trabajo a domicilio, “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; con el fin de 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”, teniendo en cuenta que “una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual; la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, (...) da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa” (art.1 Con. 177 OIT).

El propósito de este convenio es “promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa”. “La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; la remuneración; la protección por regímenes legales de Seguridad Social; el acceso a la formación; la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; y la protección de la maternidad.

(art.4 Con. 177 OIT). España ratificó el Convenio 177 de la OIT el 25 de mayo de 2022, entrado en vigor un año más tarde.

Hay que destacar también que “la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio” (art.7 Con. 177 OIT). Para su cumplimiento se prevé también un “sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales” que “incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación” (art.9 Con. 177 OIT).

Respecto a la Recomendación 184 de 1996 sobre el trabajo a domicilio, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), viene a desarrollar el convenio anteriormente descrito entrando en numerosas cuestiones, como las recogidas en su apartado III, relativas al control del trabajo a domicilio. Así destacamos que se “registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio” (art. 6 Rec. 184 OIT), además el “empleador debería tener la obligación de informar a la autoridad competente cuando da trabajo a domicilio por primera vez. (...) llevar un registro de todos los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosado por sexo. (...) llevar también un registro del trabajo encomendado a cada trabajador a domicilio, en el que se indique: el plazo fijado para su realización; la tasa de remuneración; los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes; las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional; la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago. Debería entregarse al trabajador a domicilio una copia del registro a que se refiere el anterior subpárrafo” (art. 7 Rec. 184 OIT).

Dentro de las recomendaciones, llama la atención que se afirme que “en la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada, los inspectores de trabajo u otros funcionarios encargados de velar por la aplicación de las disposiciones que rigen el trabajo a domicilio deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo” (art. 8 Rec. 184 OIT).

También es importante que se “Al trabajador a domicilio se le debería mantener informado acerca de sus condiciones de empleo específicas, por escrito o de cualquier otro modo que sea conforme a la legislación y la práctica nacionales. Debería constar en dicha

información, en particular: el nombre y la dirección del empleador y, cuando lo haya, del intermediario; la escala o tasa de remuneración y sus métodos de cálculo; el tipo de trabajo que deberá realizarse” (art. 5 Rec. 184 OIT).

También se protege en las recomendaciones la protección de los trabajadores a domicilio a la sindicación y a la negociación colectiva (art. 11 y 12 Rec. 184 OIT) y otros asuntos sobre remuneración (Título VI), de entre las que destaca que “Los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por: los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos; el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares” (art. 16 Rec. 184 OIT), que supone un precedente a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, respecto a la compensación a los teletrabajadores por los gastos de electricidad y otros por el uso de los equipos informáticos en su domicilio.

Respecto a la conciliación laboral, hay que destacar que “el plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores. La legislación nacional debería fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores” (art. 23 y 24 Rec. 184 OIT). En mi opinión esta recomendación da pistas sobre el derecho a la desconexión digital, que están planteando actualmente las autoridades laborales en nuestro país.

Además, es muy interesante que el art. 29.g se plantee que se “faciliten la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento”

Según destaca Fernández Prol (2022), en la expresión “trabajo a domicilio”, donde se recogen prestaciones de servicios desarrolladas en el domicilio u otros locales que escoja el trabajador con independencia de quien proporcione el equipo, al señalar el art. 2 del Convenio 177 que este “se aplica a toda persona que realiza un trabajo a domicilio”, el acervo internacional parece extensible a todas aquellas variedades. En el caso del teletrabajo internacional, las TICs hacen innecesario intermediario alguno, al remitirse telemáticamente las instrucciones y verificarse, igualmente en línea y con sumo detalle, el volumen y calidad de los servicios

prestados. El Convenio 177, incluso extiende su ámbito de aplicación, según precisa la propia organización internacional, al “trabajo en plataformas digitales”, en el que también resulta muy probable la concurrencia de elementos de internacionalización. Esto según ha sido remarcado por la doctrina, aboga por la extensión de la protección internacional también a los trabajadores por cuenta propia.

4.2 Marco normativo europeo.

Para examinar las cuestiones relacionadas con la Seguridad Social, en ocasiones vinculadas por la normativa europea, voy a resumir las ideas principales del artículo de Carrascosa Bermejo (2023), Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital.

En primer lugar, tenemos que partir de la ausencia de una normativa específica de Seguridad Social en España y en la Unión Europea. La TGSS considera que quien teletrabaja en su territorio, se conecta y teclea desde España, con carácter general, debería estar de alta y cotizar al sistema español de Seguridad Social.

La Comisión Administrativa para la coordinación de la Seguridad Social (en lo sucesivo CA), desde la pandemia ha buscado el consenso de los Estados miembros y recogido tales soluciones en Notas Orientativas que animan al consenso y a la celebración de acuerdos bilaterales o incluso multilaterales entre los Estados miembros involucrados, en beneficio de los trabajadores, cuya libre circulación se está protegiendo.

Los cambios de legislación aplicable, si son constantes y de corta duración, son desaconsejables para la protección del trabajador. Desde el punto de vista del trabajador, un cambio brusco de legislación puede suponer mayores cotizaciones que reduzcan la cuantía neta de su salario y los derechos prestacionales en el marco de la nueva normativa pueden ser diferentes, peores o no estar garantizados (Carrascosa Bermejo, 2023, p.62). Este cambio normativo también afecta a la empresa que puede tener que enfrentarse a un Derecho foráneo de Seguridad Social desconocido, con los problemas añadidos de gestión empresarial que esto puede suponer, incluida la desigualdad de trato en materia de Seguridad Social entre empleados. Además, si carece de establecimiento en ese territorio puede sufrir trabas burocráticas en el cumplimiento de nuevas obligaciones, sin contar con la barrera lingüística y cultural.

Durante la pandemia del Covid-19, se obvió el teletrabajo transnacional y se mantuvo la legislación de Seguridad Social que se venía aplicando. Posteriormente, a través de la Nota Orientativa nº 125 aprobada por la Comisión Administrativa en mayo de 2022 y prorrogada hasta julio de 2023, se plantea la aplicación de excepciones a la *lex loci laboris*, lo que permite que, a través de acuerdos entre estados, la existencia de un teletrabajo puntual o su determinación como híbrido en varios estados, pueda seguir aplicándose como lugar de trabajo, el domicilio de la empresa, y no el del trabajador.

Si las empresas solicitaran la aplicación de este Acuerdo evitarán que haya cambio de legislación aplicable si el teletrabajo transfronterizo no supera el 50% del tiempo de trabajo, en el caso de teletrabajadores transfronterizos híbridos que teletrabajan algunos días desde su Estado de residencia y otros se desplazan a las oficinas de su empleador ubicadas en otro Estado miembro para trabajar presencialmente.

A nivel de la UE, otra opción sería la adición de una casilla específica en los formularios PDA1 (asociados a los artículos 12 y 13 del Reglamento de base) donde se hiciera constar que se trata de un supuesto de teletrabajo.

Durante la pandemia del COVID-19, hubo de dar una solución al teletrabajo internacional, que debió realizarse de forma constante y completa desde otro Estado miembro al de la empresa en algunos casos, si el trabajador fronterizo quedó confinado en el Estado donde tenía su domicilio.

Actualmente, está muy extendido el teletrabajo híbrido, que se realiza de forma habitual durante uno, dos o tres días a la semana, normalmente desde el domicilio del trabajador, ubicado en otro Estado miembro, debiéndose acudir presencialmente a la empresa el resto de los días. En ocasiones se alterna con una semana de trabajo en la oficina, con la siguiente semana con teletrabajo desde casa.

También es frecuente el teletrabajo puntual completo consensuado ante determinadas circunstancias, como determinados períodos vacacionales (navidad, verano o semana santa) para facilitar los desplazamientos familiares y la conciliación de la vida personal y familiar, cuando surge algún problema para desplazarse a la oficina, o simplemente debe permanecer en su domicilio porque no puede dejar solo a un familiar o vienen operarios a hacer reparaciones.

Es interesante destacar el caso de personas que teletrabajan desde su residencia veraniega algunas semanas, lo que puede darse dentro de la UE, con un teletrabajador danés que puede hacerlo desde Canarias o Asturias, lo que se denomina en Italia el *southworking* (Carrascosa Bermejo, 2023, p.67). Esta situación puede ser positiva porque dinamiza la economía en zonas aisladas o vaciadas, pero también tiene consecuencias negativas al difuminar los límites entre el trabajo y la vida privada, o dificultar la desconexión digital, sobre todo si hay desfase horario en situaciones internacionales.

La situación de un nómada digital extracomunitario dependerá si proviene o no de un Estado con el que España tenga o no convenio internacional de Seguridad Social. En caso afirmativo, deberá acreditar con un certificado de cobertura de Seguridad Social en origen. Este certificado impide que se le pueda exigir el alta en España, pues su carrera de seguro continúa temporalmente en su Estado de origen. Esta situación podrá mantenerse mediante prórrogas que pueden llegar a alcanzar los 5 años, aunque hay algunos convenios menos flexibles.

Al teletrabajador con certificado de cobertura, se le exige tener un seguro público o principalmente privado de enfermedad, sin que se acepten seguros de viaje, pues muy pocos convenios bilaterales cubren esta contingencia sanitaria. Agotadas todas las prórrogas de la situación de desplazamiento, transcurridos 5 años y gozando ya de residencia permanente, si deseara continuar teletrabajando desde España, tendrá que asegurarse al Régimen de Seguridad Social español que corresponda. Al existir convenio, el trabajador siempre tendrá la tranquilidad de que tanto España como el otro Estado firmante del convenio, cuando sea preciso, totalizarán los períodos foráneos a efectos de obtener las prestaciones contempladas en el ámbito objetivo del mismo, por ejemplo, una futura pensión de jubilación.

Si no hay convenio, el nómada digital debe darse de alta en la Seguridad Social española desde el principio acreditando al menos la solicitud de inscripción de la empresa extranjera ante la Seguridad Social española y el compromiso de alta una vez obtenida la autorización antes del comienzo del trabajo. Con el alta a la Seguridad Social española, pues tecllea, se conecta y reside en España ya tendría, como asegurado, la cobertura sanitaria española, por lo que no sería necesario suscribir un seguro médico.

No podrá totalizar los períodos de seguro que previamente realizó en el Estado donde estaba ubicada su empresa y venía cotizando, ya que no existe convenio bilateral con España. Sin embargo, si tendrá la posibilidad de exportación de las pensiones contributivas que pudiera

obtener en España, ya que, la Administración española unilateralmente las exporta a todo el mundo.

Si el nómada digital obtiene la residencia permanente en España si desea seguir ejerciendo su nomadismo en la UE, Noruega, Islandia, Liechtenstein o Suiza, ya estaría cubierto por los Reglamentos de coordinación de la UE y se podrían totalizar sus períodos “comunitarios” en virtud del Reglamento UE/1231/2010. Este Reglamento permite la cobertura de los nacionales de terceros Estados residentes legales en situaciones de transnacionalidad comunitaria.

En el caso de que hablemos de los ciudadanos comunitarios que decidan hacerse nómadas digitales la cuestión migratoria desaparece gracias a la libre circulación. En materia de Seguridad Social habría que estar a las soluciones adoptadas en el marco del Derecho de la UE.

En el caso de la Unión Europea, no todos los estados han optado por las mismas soluciones. Así es destacable el caso de Bélgica, que utilizaron la norma de desplazamiento, el artículo 12 del Reglamento y expidieron documentos portátiles A1 (PDA1), para mantener la legislación aplicable en situaciones puntuales de teletrabajo en el extranjero por voluntad del trabajador. Esto es así en el caso de un empleado belga que decide teletrabajar tres semanas desde su apartamento en España, donde la empresa y el propio trabajador quedaban cubiertos en destino, por ejemplo, en caso de accidente.

La Nota Orientativa nº 125/2022 da una lista de ejemplos en los que la emisión del PDA1 del artículo 12 es posible, siendo la premisa la voluntariedad y consenso en este tipo de movilidad internacional del teletrabajador, como el caso de que la empresa hace obras en sus oficinas, en interés del trabajador que se ha de ocupar de dependientes, o por simple acuerdo de las partes por un proyecto específico. Esto no sería extrapolable a desplazamientos a terceros Estados, por ejemplo, a una vivienda vacacional en Colombia, al menos bajo el paraguas de los Reglamentos.

Acuerdos entre Estados miembros en beneficio del teletrabajador, que pueden suscribirse en interés del trabajador afectado y pueden poseer carácter retroactivo. Deben

formalizarse los individuales a través de EESSI⁶ y los de grupo o empresa, a través del procedimiento que se establezca. El trabajador tiene el derecho a ser informado, sobre la ley de Seguridad Social aplicable a su relación laboral.

Acuerdos en el caso de grupos de teletrabajadores específicos, como los teletrabajadores transfronterizos híbridos de una empresa o todos los existentes en ambos Estados, se pueden mencionar el existente entre Dinamarca y Suecia que permite elevar respecto de los fronterizos el umbral de la sustancialidad a un 50%, y el alcanzado entre Alemania y Austria que se suscribió en noviembre de 2022 y entró en vigor en 2023 y que deja el umbral de la sustancialidad en un 40%.

Acuerdos marco de todos los Estados miembros, multilaterales, como el que propone el Grupo de Trabajo de la Comisión Administrativa sobre teletrabajo, que se incluye en el informe que presentó a finales de marzo de 2023, con un 50% como umbral de teletrabajo híbrido a domicilio, permitiendo que hasta esa cantidad no se produzca el aseguramiento en el Estado de residencia.

4.3 Situación jurídica de los nómadas digitales en España.

Respecto a la legislación que afecta a los nómadas digitales en España, voy a usar como base el interesante artículo de Goerlich Peset (2023), junto con la legislación recogida en la bibliografía.

Como cuestión previa al concepto del nómada digital, tenemos que hablar a la figura del trabajo a distancia, recogida en distintas formas desde 1931, con modificaciones en las leyes de 1944, 1976, 2012 y la actual, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Hay que decir que esta ley, surgida a raíz de la pandemia del COVID-19, es sólo aplicable a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa.

En ella, se diferencia entre trabajo presencial, a distancia y teletrabajo, entendido este como el que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En la ley se pretende que se garanticen los

⁶ Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI). Intercambio Electrónico de Información de Seguridad Social en la Unión Europea y otros socios.

derechos de los trabajadores independientemente de cómo se prestan sus servicios, empezando por la propia voluntad del trabajo a distancia, que deberá recogerse en un acuerdo firmado por la empresa y la persona trabajadora. En dicho acuerdo deberán detallarse los equipos de trabajo aportados por la empresa, el horario a cumplir y si será total o parcialmente a distancia, el lugar de trabajo en ambas situaciones, entre otros asuntos. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la formación, a la promoción profesional, al mantenimiento de equipos y herramientas de trabajo, compensación de gastos, horario flexible, registro horario, prevención de riesgos laborales, intimidad y protección de datos, a la desconexión digital y los derechos colectivos como a la representación de los trabajadores.

Como podemos ver, esta legislación hace referencia a los trabajadores por cuenta ajena que trabajan desde casa, por lo que, aunque afecta parcialmente a los trabajadores que ejercen como nómadas digitales en España, no cubre el conjunto de sus situaciones, ya que deja fuera a los nómadas digitales que ejercen como autónomos, ni aborda cuestiones de tipo fiscal o en materia de extranjería.

Esta situación se modificó con la aprobación de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, conocida como “Ley de startups”, que pretende atraer profesionales altamente cualificados que desarrollan su actividad, por cuenta propia o ajena, mediante herramientas electrónicas. En la ley se define a los nómadas digitales como personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia.

El legislador entiende que España cuenta con importantes incentivos para atraer a este colectivo, como el despliegue de fibra óptica incluso en zonas rurales, excelentes universidades y clusters de investigación, benigna climatología, seguridad ciudadana, cultura y gastronomía. Para poder competir con otros países en la atracción de los nómadas digitales, que se entiende como algo deseable para los lugares donde deciden instalarse, la ley 28/2022 plantea algunas modificaciones en los ámbitos fiscales y de extranjería.

Hay que destacar por una parte que en la ley se define el concepto de “teletrabajadores de carácter internacional”, refiriéndose a personas nacionales de un tercer estado ajeno a la Unión Europea que trabajan en remoto, y, en concreto, desde España para empresas o clientes ubicados fuera de nuestras fronteras. Además, el régimen especial que plantea es forzosamente temporal,

ya que, en caso de continuar su residencia en España, pasarían a ser trabajadores o autónomos equiparables a los españoles en fiscalidad, por ejemplo.

La ley 28/2022, introduce el visado para teletrabajo de carácter internacional, que se solicita en las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares españolas, tendrá una vigencia máxima de un año y autoriza para residir y trabajar a distancia en España.

Si quisieran continuar en el país, deberán solicitar autorización de residencia para trabajador a distancia internacional, que podrá tener una vigencia máxima de tres años, pudiendo prorrogarse sin límite, por periodos de 2 años, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho. La nueva autorización de residencia se tramita ante la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos estratégicos (UGE-CE).

Los trabajadores por cuenta ajena deberán ser graduados o posgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de 3 años, que sea pertinente para la profesión o sector especificado en el contrato de trabajo o en la oferta firme de empleo. Deberán aportar copia de la titulación relacionada.

Respecto a la empresa empleadora o cliente, se requiere, de un lado, que se acredite la existencia de una actividad real y continuada durante al menos un año, y de otro, la inexistencia de estructura en España de la empresa empleadora o cliente. Además, el solicitante deberá aportar documentación que acredite que dicha empresa permite al trabajador realizar la actividad laboral a distancia, por lo que entendemos que la fórmula más sencilla sería aportar el acuerdo firmado por la empresa y la persona trabajadora, que ya exige la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Para acceder al visado se exige un periodo previo de 3 meses de relaciones laborales o mercantiles con la empresa cliente. Para los autónomos, se admite el desarrollo de la actividad profesional para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 %. También se exige a los solicitantes que no hayan sido residentes en España durante los cinco periodos impositivos anteriores a aquel en el que se produzca su desplazamiento a territorio español. Además, deben acreditar unos recursos mínimos del 200 % del SMI mensual, conforme a la Ley de emprendedores.

Las modificaciones introducidas en materia fiscal son bastante importantes, ya que las personas físicas que adquieran su residencia fiscal en España como consecuencia de su desplazamiento a territorio español podrán optar por tributar por el impuesto sobre la renta de no residentes. Se les considerará residentes a efectos fiscales, pero su tributación en España pasa a ser más favorable. Aunque tributarán en renta por todas las obtenidas, se aplica una tarifa a los rendimientos obtenidos que es diferente y más beneficiosa que la establecida con carácter general. Los tramos y tipos aplicables a la base liquidable del ahorro son los mismos. Sin embargo, para la base liquidable general es más favorable. Se establece un tipo del 24 % para los primeros 600.000 euros y otro del 47 % para lo que exceda de tal cantidad. La Ley de IRPF extiende el régimen especial al cónyuge y, en su defecto, al otro progenitor de los hijos en común, así como a los hijos menores de 25 años, o cualquiera que sea su edad en caso de discapacidad.

A la hora de determinar el fuero competente y ley aplicable a la prestación de servicios, tradicionalmente se opta por el 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. Sin embargo:

[...] no parece razonable que un empresario que carece de interés económico alguno en un país determinado, se vea obligado a conocer y aplicar toda su normativa laboral simplemente por acceder a una petición de la persona trabajadora motivada por sus intereses personales (Goerlich Peset, 2023, p. 61).

Desde que entró en vigor hasta a principios de 2023, durante su primer año, se concedieron 9.568 permisos de residencia a nómadas digitales⁷.

5. LA COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

Tradicionalmente, se ha considerado, que la cotización de los trabajadores se rige en función del lugar donde se realiza la actividad laboral. En el caso de los trabajadores

⁷ Según indica la noticia de Germán Aranda en el diario digital OnEconomía, del 3 de abril de 2025.

desplazados protegidos por un convenio bilateral, el trabajador sigue cotizando en su país, pese a encontrarse desplazado en otro en misión técnica o comercial. En el caso del teletrabajo internacional o los nómadas digitales, a fin de identificar el sistema de Seguridad Social, se considera que el lugar de trabajo es "digital" o coincide con la sede de la empresa principal, que no coincide con el lugar desde el cual el teletrabajador opera.

Como hemos visto anteriormente, desde la entrada de España en la Comunidad Europea, en España se aplican los Reglamentos Comunitarios (inicialmente los Reglamentos (CEE) Num. 1408/1971 y Num. 574/1972 y actualmente los Reglamentos (CE) Num. 883/2004 y Num. 987/2009) que coordinan todos los países que forma parte de la Unión Europea y de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza). Es de destacar también en el ámbito comunitario el EESSI, Intercambio Electrónico de Información de Seguridad Social, donde los países de la Unión Europea, más Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza y el Reino Unido, intercambian la información de los trabajadores respecto a los expedientes de Seguridad Social. Esto facilita la movilidad laboral de los trabajadores a lo largo del espacio comunitario, pudiendo optar a coberturas sociales como el desempleo, incapacidad temporal, maternidad o jubilación. Además, esta información transita en un espacio electrónico seguro, permitiendo la lucha contra el fraude, y la protección de datos de los trabajadores comunitarios. En el caso de teletrabajadores internacionales que operan dentro de la Unión Europea, gracias a la libre circulación de los trabajadores, pueden seguir cotizando en su país de origen, sin poner en peligro las prestaciones que pudieran corresponderles.

Una de las cuestiones que se pretende estudiar en este trabajo es conocer de qué manera se coordinan los distintos sistemas de Seguridad Social en el mundo. Como dice Sánchez Carrión (2006, pág. 17-48), la Seguridad Social, como rama jurídica, no tiene una estructura ni un contenido unitarios en el ámbito internacional, sino que se regula a través de normas convencionales, o, a lo sumo, mediante mecanismos de coordinación de legislaciones. Como recuerda el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la normativa comunitaria tiene por finalidad la totalización de todos los períodos tomados en consideración por las distintas legislaciones nacionales, para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales, pero sin que exista un «régimen común de Seguridad Social» que permita distribuir prestaciones entre los regímenes legales de los países comunitarios.

La Seguridad Social convencional no es otra cosa que un conjunto de normas pactadas entre dos o más Estados, dirigidas a evitar que el individuo vea suprimidos o reducidos sus

derechos, en materia de prestaciones sociales, al cambiar su residencia de uno a otro país, pero sin que ello afecte a la legislación de tales Estados.

Los Convenios bilaterales son los primeros mecanismos que surgen con el fin de coordinar las legislaciones sociales de dos países, y representan en el plano histórico el núcleo originario del Derecho internacional de la Seguridad Social. Desde sus orígenes, los Convenios bilaterales se han mostrado como el instrumento más idóneo para coordinar los diferentes sistemas de protección social, revelándose como los medios que producen mayor seguridad jurídica y un mayor nivel de eficacia. La finalidad que los Estados persiguen al suscribir Convenios bilaterales de Seguridad Social no es otra que la de amparar a sus nacionales que emigran a otros países y, al mismo tiempo, a los extranjeros de dichos Estados que se encuentren en su territorio, y ello mediante el establecimiento de reglas de conexión que no exijan tener que establecer un régimen común de Seguridad Social. (Sánchez Carrión, 2006, pág. 17-48).

5.1 Convenios bilaterales en Seguridad Social firmados por España.

España tradicionalmente ha sido un país de emigrantes, por lo que desde 1960 ha venido firmando convenios bilaterales con la mayoría de los países americanos y con aquellos con los que ha tenido una relación histórica, cultural o importantes flujos migratorios. Debido a la creación del espacio europeo en materia de Seguridad Social, los convenios bilaterales que actualmente están vigentes son los firmados por España con países fuera de ese espacio de coordinación europea. Los convenios bilaterales firmados por España, adquieren una gran relevancia respecto a los trabajadores venidos de países ajenos a la Unión Europea, ya que, mediante la cobertura del convenio bilateral, pueden operar en todos los territorios de la UE. Por otra parte, también permiten a un teletrabajador español, poder realizar su trabajo desde otro país en el que disponga de un convenio bilateral, teniendo la mayoría de sus coberturas sociales protegidas.

En la actualidad hay firmados convenios bilaterales con 26 países. El objetivo de esos convenios es coordinar la actividad de sus sistemas de Seguridad Social, para que los periodos cotizados en unos países puedan ser tenidos en cuenta para la obtención de la protección social en los otros. En los convenios se van a definir la forma de alcanzar las coberturas sociales mínimas en situaciones de incapacidad temporal, maternidad, jubilación, desempleo y otras situaciones susceptibles de protección.

Los países con los que España mantiene un convenio bilateral en materia de Seguridad Social con los siguientes:

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| 1) Andorra | 14) Japón |
| 2) Argentina | 15) Marruecos |
| 3) Australia | 16) México |
| 4) Brasil | 17) Moldavia |
| 5) Cabo Verde | 18) Paraguay |
| 6) Canadá | 19) Perú |
| 7) Chile | 20) República Dominicana |
| 8) China | 21) Rusia |
| 9) Colombia | 22) Senegal |
| 10) Corea del Sur | 23) Túnez |
| 11) Ecuador | 24) Ucrania |
| 12) Estados Unidos | 25) Uruguay |
| 13) Filipinas | 26) Venezuela |

Según nos dice Sánchez Carrión (2006, p. 17-48), los convenios bilaterales tienen una estructura común:

Encabezamiento, donde se indica el tipo de acuerdo, la materia que regula y los países que la suscriben, además de los objetivos del convenio, como mejorar la cooperación de los países en beneficio de los trabajadores de los países firmantes.

Disposiciones generales, donde se recogen las definiciones que se van a utilizar en el convenio, para evitar malentendidos, y ámbito de aplicación donde se recoge los ámbitos de aplicación del convenio, en la mayoría de los casos se recogen todo tipo de situaciones, como las prestaciones contributivas como el desempleo, la incapacidad temporal, maternidad, jubilación o incapacidad permanente.

Respecto a las prestaciones no contributivas se establece la equiparación de los trabajadores de los distintos países si estos se encuentran residiendo de manera legal en España, en la mayoría de los casos.

Algunos casos que se pueden comentar como, por ejemplo, el acuerdo con Argentina que permite sumar los períodos cotizados en ambos países para acceder a la jubilación. Cada

país paga la parte proporcional de la pensión y el beneficiario puede cobrarla en cualquier lugar. Sin embargo, en el caso de Venezuela se pueden sumar los años cotizados en ambos países para cumplir los requisitos de jubilación. Cada sistema paga su parte de la pensión, sin importar el país de residencia del beneficiario. Por otra parte, en Uruguay el convenio permite totalizar cotizaciones y recibir pensiones sin reducción ni suspensión, con pagos proporcionales según los períodos cotizados en cada país.

Para poder solicitar la aplicación del convenio, se exige que el trabajador tenga, al menos, un año cotizado en dicho país. Respecto a la pensión de jubilación, hay que tener en cuenta que solo se cobra una, aunque se haya trabajado en dos países. Esta se solicita en el país en el que se resida cuando llegue el momento de la jubilación o en el último país en el que se haya trabajado, siempre que la residencia se encuentre en un lugar distinto a los países en los que se ha cotizado. Después, las administraciones de cada país se coordinarán para verificar los datos.

Para establecer la cuantía de la pensión, cada país realiza los cálculos y determina la más favorable para el trabajador: Solo se tienen en cuenta los periodos cotizados en el país al que se ha desplazado. Se tienen en cuenta el total de periodos cotizados en ambos países, pero el país que mantiene el convenio abona únicamente la pensión a prorrata de los años efectivamente trabajados bajo su legislación.

Algunos países con los que España mantiene convenio solo realizan el segundo cálculo cuando no se pueden acreditar las cotizaciones suficientes para acceder a la pensión nacional a través del primer cálculo. Estos países son: Canadá, Chile, Estados Unidos, Filipinas, Marruecos, México y Venezuela.

En el cómputo se tienen en cuenta los años reconocidos a través de los convenios, por lo que es posible acceder a la jubilación anticipada si se cumplen los requisitos para ello. Pero, si la edad legal de jubilación no es la misma en sendos países, se respetará la legislación correspondiente al país en el que se produzca el hecho causante, es decir, el momento de la jubilación.

Estos convenios tienen un importante efecto en la población extranjera residente en nuestro país, así como en los españoles residentes en terceros países. Para comprender la magnitud del fenómeno, reproduzco los principales datos de ambas situaciones.

Población residente en España por nacionalidad en 2024⁸	
País	Población
Total	48.619.695
Española	42.117.413
Extranjera	6.502.282
País de la UE27_2020 sin España	1.724.292
Rumanía	620.463
Italia	325.358
Alemania	128.049
Francia	123.420
Bulgaria	112.834
Portugal	106.843
Polonia	59.132
Países Bajos	58.048
Bélgica	42.374
Suecia	24.508
Irlanda	22.941
Lituania	17.399
Finlandia	11.823
Dinamarca	9.233
Otro país de la Unión Europea sin España	61.867
País de Europa menos UE27_2020	698.473
Reino Unido	272.402
Ucrania	210.012
Rusia	106.375
Moldavia	16.315
Suiza	15.015
Noruega	11.184
Otro país del resto de Europa	67.170
De África	1.278.374
Marruecos	920.693
Senegal	89.207
Argelia	74.758
Nigeria	33.037
Mali	32.975
Gambia	24.575
Ghana	20.853
Guinea Ecuatorial	13.923
Guinea	11.074
Mauritania	9.253

⁸ Instituto Nacional de Estadística. Estadística continua de población. Población residente por fecha, sexo, grupo de edad y nacionalidad.

Otro país de África	48.026
De América del Norte	93.465
Estados Unidos de América	50.623
México	36.067
Canadá	6.775
De Centro América y Caribe	443.218
Honduras	171.771
Cuba	79.614
Nicaragua	72.482
República Dominicana	66.360
Otro país de Centro América y Caribe	52.991
De Sudamérica	1.732.934
Colombia	578.477
Venezuela	325.254
Perú	219.643
Argentina	137.089
Ecuador	124.750
Paraguay	111.136
Brasil	101.779
Bolivia	71.236
Chile	34.797
Uruguay	28.716
Otro país de Sudamérica	57
De Asia	522.563
China	226.718
Pakistán	108.594
India	56.144
Filipinas	40.266
Bangladesh	20.448
Otro país de Asia	70.393
De Oceanía	4.593
Apátridas	4.370

ESPAÑOLES EN EL EXTRANJERO POR PAÍS DE RESIDENCIA EN 2025⁹	
PAÍS	POBLACIÓN
1. TOTAL PAÍSES (TODOS LOS CONTINENTES)	3.045.966
2. TOTAL EUROPA	1.131.603

⁹ Instituto Nacional de Estadística. Estadística continua de población. Españoles en el extranjero. Resultados por país de residencia, sexo y año (Se han seleccionado los países con más de diez mil residentes y aquellos que tienen un convenio bilateral o multilateral de la Seguridad Social).

FRANCIA	320.749
REINO UNIDO	196.940
ALEMANIA	193.518
SUIZA	139.255
BÉLGICA	80.987
PAÍSES BAJOS	34.967
ITALIA	29.886
ANDORRA	27.918
PORTUGAL	17.937
SUECIA	13.863
IRLANDA	13.844
RUSIA	2.327
UCRANIA	195
MOLDAVIA	19
3. TOTAL ÁFRICA	31.640
MARRUECOS	13.551
SENEGAL	2.259
TÚNEZ	610
CABO VERDE	156
4. TOTAL AMÉRICA	1.805.341
ARGENTINA	505.940
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	220.715
MÉXICO	189.398
CUBA	176.570
BRASIL	143.928
VENEZUELA	141.689
URUGUAY	72.607
CHILE	71.347
ECUADOR	58.848
COLOMBIA	56.395
REPÚBLICA DOMINICANA	34.248
PERÚ	33.687
CANADÁ	22.121
PANAMÁ	18.095
BOLIVIA	17.773
GUATEMALA	12.185
COSTA RICA	11.466
PARAGUAY	9.008
EL SALVADOR	3.341
5. TOTAL ASIA	50.316
FILIPINAS	5.181
CHINA	4.522
JAPÓN	3.857
COREA	712
6. TOTAL OCEANÍA	27.066
AUSTRALIA	25.210

Se observa el importante peso que tienen algunas comunidades en nuestro país, como los extranjeros procedentes países europeos, encabezados por Rumanía, de estados americanos, destacando la presencia de Colombia y Venezuela entre otros, y de Marruecos, que constituye

la principal población extranjera en España. También es de destacar el importante peso de China y Pakistán en España. Por otra parte, las principales colonias de españoles se encuentran en América, encabezados por Argentina y Estados Unidos, y en Europa, donde destaca Francia y Reino Unido como principal destino para los españoles.

A continuación, vamos a pasar a detallar algunos de los convenios bilaterales que tiene firmados España con los países con mayor relación en el ámbito migratorio.

5.2 Convenio bilateral entre España y Marruecos en materia de Seguridad Social.

El Convenio de Seguridad Social entre España y Marruecos se firmó el 8 de noviembre de 1979 y entró en vigor el 1 de octubre de 1982. Está publicado en el Boletín Oficial del Estado de 13 de octubre de 1982. La última modificación al texto se realizó el 24 de noviembre de 2001¹⁰.

Personas a las que se aplica el Convenio (art.3): A los españoles y marroquíes que trabajen o hayan trabajado en ambos países y a sus familiares y supervivientes. A quienes tengan la condición de apátridas o de refugiados y están o hayan estado sometidos a la legislación de uno o de ambos países, así como a sus familiares y supervivientes.

Trabajadores desplazados (Art. 6): Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Marruecos, se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o

¹⁰ Para el resumen de este convenio se ha contado con el propio texto de convenio, como con la información que facilita en su web la Seguridad Social en España.

Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento¹¹.

Las Direcciones Provinciales o Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social, serán los órganos competentes para autorizar los desplazamientos relativos a el personal itinerante de las empresas de transporte aéreo con sede en España y los miembros de la tripulación de buques con bandera española¹².

La Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General es el órgano competente para autorizar los desplazamientos relativos a los españoles que opten por quedar sometidos a la legislación española de Seguridad Social cuando realicen su actividad al servicio de una misión diplomática o consular española en Marruecos, o de un funcionario de las mismas¹³.

¹¹ La empresa efectuará su solicitud mediante el modelo TA.300 "Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable" y acompañará el formulario EM-10 "Certificado de desplazamiento", cumplimentado en triplicado ejemplar. El formulario expedido por la Dirección Provincial o Administración correspondiente, certifica que el trabajador continúa sometido a la legislación española de Seguridad Social durante su desplazamiento en ese país, y en consecuencia está exento de cotizar a la Seguridad Social marroquí. El plazo máximo de duración del desplazamiento es de tres años.

¹² La autorización se expedirá a través del modelo EM-10, "Certificado de desplazamiento". La empresa, junto a este formulario cumplimentado en triplicado ejemplar, acompañará la solicitud TA-300.

¹³ El Organismo oficial o la persona correspondiente, deberán efectuar la solicitud con el modelo TA.300 acompañado del formulario EM-1, "Ejercicio del derecho de opción", en triplicado ejemplar. Para otros desplazamientos cuyo trámite no esté reflejado en el Acuerdo Administrativo, la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED expedirá el formulario EM.10 y la solicitud se efectuará con el modelo TA.300. La tramitación de las solicitudes de otras excepciones se lleva a cabo por la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social. La

Si se trata de la prórroga de un desplazamiento superior a tres años de un trabajador por cuenta ajena, la empresa acompañará a la solicitud con la copia del formulario EM-10 del desplazamiento inicial, copia del contrato de trabajo y explicación detallada de las funciones del trabajador en Marruecos que justifique la necesidad de la prórroga. Dada la conformidad por parte de la Seguridad Social de Marruecos la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social expedirá el formulario EM-10, que acredita que el trabajador continúa sometido a la Seguridad Social española durante el periodo que ha sido autorizado.

En el artículo 2 encontramos que el Convenio se aplica a las siguientes prestaciones en relación con España de carácter contributivo del sistema de la Seguridad Social (art. 2.a): Asistencia sanitaria por maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes sean o no de trabajo. Prestaciones por incapacidad temporal y maternidad. Prestaciones por incapacidad permanente, vejez y muerte y supervivencia. Protección a la familia. Reeducación y rehabilitación de inválidos. Asistencia social y Servicios sociales.

En relación con Marruecos (art. 2.b): La legislación sobre el régimen de Seguridad Social. La legislación sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Las disposiciones acordadas por la Autoridad pública relativa a regímenes particulares de Seguridad Social en tanto cubran a asalariados o asimilados y que sean relativas a los riesgos y prestaciones de la legislación sobre los regímenes de Seguridad Social.

Respecto a estas prestaciones hay que tener en cuenta que para adquirir las prestaciones de carácter contributivo previstas en el Convenio se pueden sumar los períodos de seguro cumplidos en España y en Marruecos. Las prestaciones económicas de carácter contributivo se podrán percibir con independencia de que el interesado resida o se encuentre en España o en Marruecos. Cada país abonará sus propias prestaciones directamente al beneficiario. Las personas que reúnan los requisitos exigidos por las legislaciones de ambos países para tener derecho a pensión contributiva, podrán percibir ésta de cada uno de ellos.

empresa o trabajador por cuenta propia efectuarán su solicitud mediante el modelo TA.300 "Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable".

La asistencia sanitaria la reconoce (art. 15), de acuerdo con su legislación nacional, el país en el que esté asegurado el trabajador, totalizando, cuando sea necesario, los períodos de seguro de ambos países siempre que no se superpongan, o para el pensionista, el país que abone la pensión. Normalmente la presta el país que la reconoce, pero también pueden recibirla cuando se desplacen o residan en el otro país en los casos siguientes: Trabajadores asegurados en un país, así como sus familiares que le acompañen, que se desplacen temporalmente a su país de procedencia por vacaciones retribuidas o ausencias autorizadas y que precisen de forma inmediata la asistencia sanitaria. Trabajadores enfermos que hayan sido autorizados a trasladarse al otro país y los familiares que le acompañen. Pensionistas de un país y sus familiares que residan en el otro país. Familiares del trabajador asegurado en un país que residan en el territorio del otro país. Las prestaciones sanitarias se sirven en el país donde se encuentre el beneficiario, y según lo establecido en la legislación sanitaria y en los Servicios Públicos de Salud de ese país, durante el tiempo que autorice la Institución del país donde el trabajador esté afiliado o que abone la pensión.

Incapacidad temporal y Maternidad (Capítulo I): Según indica el artículo 9, los trabajadores que se trasladen de un país a otro para ejercer una actividad asalariada o asimilada se beneficiarán, así como los miembros de su familia que les acompañen, de las prestaciones del seguro de enfermedad-maternidad, siempre que cumplan las condiciones requeridas por la legislación del país de destino, teniendo en cuenta, en su caso los períodos de seguro o equivalentes cumplidos según la legislación del país de origen. Los trabajadores ocupados en el territorio de uno de los países firmantes se beneficiarán de las prestaciones de enfermedad-maternidad cuando su estado requiera de cuidados médicos inmediatos, comprendida la hospitalización, durante una estancia temporal efectuada en su país de procedencia con ocasión de una vacación retribuida o de una ausencia autorizada. Estas prestaciones serán a cargo de la Institución del país de empleo (art. 12). Los trabajadores que estén recibiendo prestaciones por causa de enfermedad o maternidad a cargo de la Institución competente del país en cuyo territorio estén ocupados conservarán el derecho a las mismas, a cargo y previa autorización de la referida Institución, cuando se trasladen al territorio del país de destino (art.13). Para el reconocimiento de estas prestaciones se suman, si es necesario, los períodos de seguro de ambos países.

Invalidez, Vejez y Supervivencia (Capítulos II, III y IV): Cada país examinará por separado la solicitud de pensión en la forma siguiente: Si el interesado alcanza derecho a la

pensión sin necesidad de sumar los períodos de seguro del otro país, le concederá la pensión que le corresponda teniendo en cuenta, únicamente sus propios períodos de seguro. Si el interesado no alcanza derecho a la pensión según el apartado anterior, se sumarán los períodos de seguro acreditados en el otro país. El importe de la pensión no será íntegro, sino según la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos en el país que la otorgue y la suma de los períodos de España y Marruecos. En el supuesto de pensión de jubilación de la Seguridad Social española para la que se hayan totalizado períodos de seguro acreditados en Marruecos, dicha totalización se utilizará, igualmente, para determinar la edad a la que se puede acceder a la pensión.

Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (Capítulo VI): La prestación se determinará por el país a cuya legislación se encuentre sujeto el trabajador en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad.

Las solicitudes de prestaciones españolas y marroquíes (art.38) deberán dirigirse a la Institución competente del país donde resida el interesado: En España, al Centro de Atención e Información de la Seguridad Social más próximo a su domicilio (Instituto Nacional de la Seguridad Social) o las Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina, cuando se trate de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar; En Marruecos al Caisse Nationale de Sécurité Sociale; Si el interesado o sus causantes residen en el territorio de un tercer Estado, deberán dirigir su solicitud a la Institución del país (España o Marruecos) bajo cuya legislación aquél estuvo asegurado por última vez.

5.3 Convenio bilateral entre España y Colombia en materia de Seguridad Social.

El Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Colombia se firmó el 6 de septiembre de 2005 y entró en vigor el 1 de marzo del 2008. Está publicado en el Boletín Oficial del Estado de 3 de marzo de 2008. No obstante, desde el 1 de agosto de 2023, la República de Colombia aplica el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), por lo que en virtud del artículo 8 solo se aplicaran las disposiciones del Convenio Bilateral que resulten más favorables al interesado¹⁴.

¹⁴ Para el resumen de este convenio se ha contado con el propio texto de convenio, como con la información que facilita en su web la Seguridad Social en España.

El convenio bilateral de Colombia tiene partes similares a otros convenios, que pasamos a obviar para no hacer demasiado tedioso su lectura. Por lo tanto, vamos a destacar las diferencias.

A diferencia del convenio bilateral con Marruecos, con Colombia respecto a los Trabajadores desplazados (Título II) si se encuentran protegidos los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Colombia y para los trabajadores que ejercen su actividad por cuenta propia en España y que se trasladen temporalmente a ejercer su actividad en Colombia se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento¹⁵.

Si los trabajadores por cuenta ajena o cuenta propia deben prolongar su estancia en ese país más allá de los tres años inicialmente previstos, el empresario o trabajador por cuenta propia deberán solicitar con tres meses de antelación a la finalización del período antes mencionado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social¹⁶.

¹⁵ La empresa o trabajador por cuenta propia efectuarán su solicitud mediante el modelo TA.300 "Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable" y acompañarán el certificado ES-CO.3, "Certificado de traslado temporal" cumplimentado en triplicado ejemplar. El formulario expedido por la Dirección Provincial o Administración correspondiente, certifica que el trabajador continúa sometido a la legislación española de Seguridad Social durante su desplazamiento en ese país, y en consecuencia está exento de cotizar a la Seguridad Social colombiana. El plazo máximo de duración del desplazamiento es de tres años.

¹⁶ La solicitud de prórroga deberá efectuarse en el modelo TA.300 "Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable". Con esta solicitud se adjuntará el formulario ES-CO.4 "Prórroga de traslado temporal" en cuatro ejemplares. El plazo máximo de la prórroga es de tres años.

En el artículo 2 encontramos que el Convenio se aplica a las siguientes prestaciones contributivas del Sistema español de Seguridad Social (art.2.a): Incapacidad permanente y muerte y supervivencia en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, y jubilación.

En relación con la República de Colombia (art.2.b): A la legislación relativa a las prestaciones económicas dispuestas en el Sistema General de Pensiones (Prima media con prestación definida y Ahorro Individual con Solidaridad), en cuanto a vejez, invalidez y sobrevivientes, de origen común.

Respecto a las prestaciones hay que tener en cuenta que, para adquirir el derecho a las prestaciones de carácter contributivo previstas en el Convenio, se pueden sumar los períodos de seguro acreditados en España y Colombia, siempre que no se superpongan. Las prestaciones económicas de carácter contributivo se podrán percibir con independencia de que el interesado resida o se encuentre en España o en Colombia. Cada país abonará sus propias prestaciones directamente al beneficiario. No obstante, de los primeros pagos de la pensión que se le reconozca, se podrá descontar el importe correspondiente a abonos de prestaciones de igual naturaleza efectuados en cantidad superior a la debida por la Seguridad Social del otro país. Las personas que reúnan los requisitos exigidos por las legislaciones de ambos países para tener derecho a pensión contributiva, podrán percibir ésta de cada uno de ellos.

Incapacidad permanente o invalidez, jubilación o vejez y muerte y supervivencia o sobrevivientes (Capítulo 1):

Disposiciones comunes para la aplicación de las legislaciones española y colombiana (Sección I). Cada país examinará por separado la solicitud de prestación en la forma siguiente: Se comprobará si el interesado alcanza derecho a la prestación teniendo en cuenta únicamente los períodos de seguro propios, sin sumar los del otro país. Asimismo, se calculará la prestación sumando a los períodos de seguro propios los acreditados en el otro país (pensión teórica). En este supuesto, el importe de la prestación no será íntegro, sino según la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos en el país que la otorgue y la suma de los períodos de España y Colombia (pensión prorata). Se compararán las prestaciones calculadas según lo indicado en los apartados anteriores, y cada país reconocerá y abonará la prestación que sea más favorable al interesado. Para acceder a los beneficios de determinados regímenes especiales (por ejemplo, trabajadores del Mar, Minería del Carbón) sólo se tendrán en cuenta los períodos del otro país que se hayan cumplido en igual profesión o empleo.

Disposiciones específicas de la legislación española para el reconocimiento del derecho a las prestaciones (Sección II). La Institución española que calcula la pensión considerará que el trabajador se encuentra sometido a su legislación, si está asegurado en Colombia o recibe una prestación de ese país, de igual o diferente naturaleza, causado por el mismo trabajador. Para el reconocimiento de las pensiones de supervivencia se tendrá en cuenta si el fallecido se encontraba asegurado o era pensionista del otro país. Si, para el reconocimiento de una prestación, se exige que algunos períodos de seguro se hayan cumplido inmediatamente antes del hecho causante de dicha prestación, este requisito se considerará también cumplido si el interesado los acredita en el período inmediatamente anterior al reconocimiento de la prestación en Colombia. Las cláusulas de reducción, de suspensión o de supresión previstas por la legislación española para el caso de pensionistas que ejerzan una actividad laboral, éstas les serán aplicables, aunque dicha actividad laboral la efectúen en Colombia. Si, para el reconocimiento de la pensión española, ha sido preciso sumar períodos de seguro colombianos, el cálculo de esta pensión se efectuará según las bases de cotización reales, acreditadas por el asegurado en España durante los años que preceden inmediatamente al pago de la última cotización a la Seguridad Social española. La cuantía así obtenida se incrementará según las revalorizaciones establecidas anualmente hasta la fecha del hecho causante para las prestaciones de la misma naturaleza. En el supuesto de pensión de jubilación de la Seguridad Social española para la que se hayan totalizado períodos de seguro acreditados en Colombia, dicha totalización se utilizará, igualmente, para determinar la edad a la que se puede acceder a la pensión.

Disposiciones específicas de la legislación colombiana para el reconocimiento del derecho a las prestaciones (Sección III). Si para el reconocimiento de la pensión colombiana, ha sido preciso sumar períodos de seguro españoles, el cálculo de la pensión se efectuará tomando el promedio de los salarios o rentas sobre las que haya cotizado el interesado en Colombia durante los diez años anteriores al reconocimiento. Si el período para la determinación de este cálculo se ha cubierto en España, se fijará el período de los diez años en relación con la última cotización efectuada en Colombia. La cuantía resultante se ajustará hasta la fecha de devengo de la prestación. Los afiliados a una Administradora de Fondo de Pensiones en Colombia financiarán sus prestaciones en dicho país con el saldo de ahorro individual y la suma adicional a cargo de la aseguradora. No obstante, si el saldo de su cuenta individual es insuficiente para la garantía de pensión mínima, se podrán totalizar, en su caso, los períodos de seguro españoles para acceder a dicha pensión mínima, aplicándole la prorrata correspondiente.

Además, se tendrá en cuenta que la suma de las prorratas española y colombiana sea inferior al salario mínimo legal colombiano.

Las solicitudes de prestaciones españolas y colombianas (art. 22) deberán dirigirse a la Institución competente del país donde resida el interesado. En España en el Centro de Atención e Información de la Seguridad Social más próximo a su domicilio (Instituto Nacional de la Seguridad Social) o las Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina, cuando se trate de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. En Colombia: para el Régimen Solidario de prima media con prestación definida en el Instituto de Seguros Sociales y en las Cajas, fondos o entidades de Seguridad Social, del sector público o privado, únicamente respecto de sus afiliados y para el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad en las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías.

5.4 Convenio bilateral entre España y Estados Unidos en materia de Seguridad Social.

El Convenio de Seguridad Social entre España y los Estados Unidos de América se firmó el 30 de septiembre de 1986 y entró en vigor el 1 de abril de 1988. Está publicado en el Boletín Oficial del Estado de 29 de marzo de 1988¹⁷.

El convenio bilateral de Estados Unidos tiene partes similares a otros convenios, que pasamos a obviar para no hacer demasiado tedioso su lectura. Por lo tanto, vamos a destacar las diferencias.

Personas a las que se aplica el Convenio (art.3). A las personas que trabajen o hayan trabajado, por cuenta ajena, en uno o en ambos países, así como a sus derechohabientes.

Para los trabajadores autónomos que ejercen su actividad en ambos países y que solo están sometidos a la legislación española por tener residencia en España, se emitirá por la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social el formulario E/USA.1, durante sus desplazamientos al otro país sin límite de tiempo, pero siempre y cuando no estén obligados a tener residencia en Estados Unidos.

¹⁷ Para el resumen de este convenio se ha contado con el propio texto de convenio, como con la información que facilita en su web la Seguridad Social en España.

En el artículo 2 encontramos que el Convenio se aplica a las siguientes prestaciones contributivas del Sistema español de Seguridad Social (art.2.a): prestaciones por invalidez provisional derivada de enfermedad común o accidente no laboral, prestaciones por vejez y prestaciones por incapacidad permanente, muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral.

En relación con Estados Unidos (art.2.b): Se aplica el programa federal de Seguro de Vejez, Supervivencia e Invalidez.

Respecto a estas prestaciones hay que tener en cuenta que, para adquirir las prestaciones de carácter contributivo previstas en el Convenio se pueden sumar los períodos de seguro cumplidos en España y en Estados Unidos. Las prestaciones económicas de carácter contributivo se podrán percibir con independencia de que el interesado resida o se encuentre en España o en Estados Unidos. Cada país abonará sus propias prestaciones directamente al beneficiario. Las personas que reúnan los requisitos exigidos por las legislaciones de ambos países para tener derecho a pensión contributiva, podrán percibir ésta de cada uno de ellos.

Vejez, Invalidez y Supervivencia. Cada país examinará por separado la solicitud de pensión en la forma siguiente: Si el interesado alcanza derecho a la pensión sin necesidad de sumar los períodos de seguro del otro país, le concederá la pensión que le corresponda teniendo en cuenta, únicamente, sus propios períodos de seguro. Si el interesado no alcanza derecho a la pensión según el apartado anterior, se sumarán los períodos de seguro acreditados en el otro país. El importe de la pensión no será íntegro, sino según la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos en el país que la otorgue y la suma de los períodos de España y Estados Unidos. En el supuesto de pensión de jubilación de la Seguridad Social española para la que se hayan totalizado períodos de seguro acreditados en Estados Unidos, dicha totalización se utilizará, igualmente, para determinar la edad a la que se puede acceder a la pensión.

Las solicitudes de prestaciones (art.24) españolas y estadounidenses deberán dirigirse a la Institución competente del país donde resida el interesado. En España al Centro de Atención e Información de la Seguridad Social más próximo a su domicilio (Instituto Nacional de la Seguridad Social) o las Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina, cuando se trate de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. En Estados Unidos en la Social Security Administration.

5.5 Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social constituye un instrumento de coordinación de las legislaciones de Seguridad Social, en materia de pensiones de los diferentes Estados Iberoamericanos que lo ratifiquen y que, además, suscriban el Acuerdo de Aplicación¹⁸. El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social se firmó el 10 de noviembre de 2007. Su entrada en vigor se ha producido el 1 de mayo de 2011, tras su ratificación por siete Estados. No obstante, para que la entrada en vigor en los Estados Parte que lo han ratificado tenga efectividad es necesario que dichos Estados Parte suscriban el Acuerdo de Aplicación que lo desarrolla.

Hasta el momento, las dos condiciones reseñadas en el apartado anterior, han sido satisfechas por España, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Ecuador, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y República Dominicana¹⁹.

Sin embargo, como España tiene suscritos Convenios bilaterales de Seguridad Social con la mayoría de estos países, que contienen disposiciones que resultan más favorables al interesado, se siguen aplicando las disposiciones de estos Convenios bilaterales a los trabajadores/as desplazados a Argentina, Brasil, Chile (sólo trabajadores españoles y chilenos), Colombia (sólo trabajadores españoles y colombianos), Ecuador, Paraguay, Perú, República Dominicana (sólo trabajadores españoles y dominicanos) y Uruguay (sólo trabajadores por cuenta ajena).

¹⁸ Para el resumen de este convenio se ha contado con el propio texto de convenio, como con la información que facilita en su web la Seguridad Social en España.

¹⁹ En España y Bolivia el Convenio tiene efectividad desde el 1 de mayo de 2011, en Brasil desde el 19 de mayo de 2011, en Ecuador desde el 20 de junio de 2011, en Chile desde el 1 de septiembre de 2011, en Uruguay desde el 1 de octubre de 2011, en Paraguay desde el 28 de octubre de 2011, en El Salvador desde el 17 de noviembre de 2012, en Portugal desde el 21 de julio de 2014, en Argentina desde el 1 de agosto de 2016, en Perú desde el 20 de octubre de 2016, en República Dominicana desde el 14 de julio de 2020 y en Colombia desde el 1 de agosto de 2023.

Por ello, a efectos de determinar la legislación de Seguridad Social aplicable a los trabajadores/as desplazados, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social sólo se aplica: a cualquier trabajador/a desplazado a Bolivia y El Salvador; a los trabajadores/as con nacionalidad diferente a la española o chilena, desplazados a Chile; a los trabajadores/as con nacionalidad diferente a la española o dominicana, desplazados a la República Dominicana; a los trabajadores/as con nacionalidad diferente a la española o colombiana, desplazados Colombia; y a los trabajadores/as por cuenta propia, desplazados a Uruguay.

Como norma general (art. 9), los trabajadores a quienes sea aplicable el presente Convenio estarán sujetos exclusivamente a la legislación de Seguridad Social del Estado Parte en cuyo territorio ejerzan una actividad, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, que dé lugar a su inclusión en el ámbito de aplicación de dicha legislación. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación. Se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia de cualquier nacionalidad, siempre que no les sea aplicable un Convenio bilateral.

Sólo para los trabajadores por cuenta ajena, el periodo inicial de doce meses puede ser susceptible de ser prorrogado por un plazo similar (art. 10.a), con carácter excepcional y previo consentimiento de la Autoridad Competente del país de empleo. El empresario deberá efectuar la solicitud de prórroga antes de la finalización del periodo mencionado más arriba y deberá presentarla al menos con 20 días de antelación a la finalización del desplazamiento inicial²⁰.

²⁰ La empresa efectuará su solicitud en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, a través del servicio "Trabajadores desplazados. Modelo TA.300" acompañada de cuatro ejemplares debidamente cumplimentados del formulario IBERO-5 "Certificado de prórroga de desplazamiento temporal" y de una copia del formulario IBERO-3 del desplazamiento inicial, para su remisión al otro país. Una vez obtenida la conformidad por parte de la Seguridad Social del país de empleo, la Tesorería General de la Seguridad Social, remitirá al solicitante el formulario IBERO-5 diligenciado, que es el certificado que acredita que el trabajador continúa sujeto a la legislación española de Seguridad Social durante el periodo que ha sido autorizado y, en consecuencia, está exento de cotizar a la Seguridad Social de ese país.

Agotado el periodo de doce meses para el desplazamiento inicial y en su caso los doce meses de la prórroga, un mismo trabajador no puede solicitar un nuevo desplazamiento temporal al mismo país hasta transcurridos doce meses desde la fecha en que agotó el desplazamiento anterior (incluida, en su caso, su prórroga)²¹.

En aquellos Estados Parte con regímenes basados en el ahorro y la capitalización (art. 16), los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones o Institución similar financiarán sus pensiones en el Estado Parte que se trate, con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual y en los términos establecidos en la legislación de dicho Estado Parte. No obstante, si el saldo de la cuenta individual del interesado es insuficiente para financiar pensiones de una cuantía igual al menos a la de la pensión mínima garantizada por el Estado Parte en el que se liquida la pensión, éste podrá totalizar los períodos cumplidos en otros Estados Parte para acceder a dicha pensión mínima en la proporción que corresponda. Los trabajadores que se encuentren afiliados a un sistema de pensiones de capitalización en un Estado Parte podrán, siempre que la legislación interna de este Estado Parte lo autorice, continuar cotizando en el sistema de pensiones mencionado durante el tiempo que residan en otro Estado Parte, sin perjuicio de cumplir, además, con la obligación, en su caso, de cotizar en este último Estado. Los Estados Parte en los que estén vigentes regímenes de capitalización individual podrán establecer mecanismos de transferencia de fondos destinados a la percepción de prestaciones por invalidez, vejez o muerte (art. 17).

Es de destacar el análisis realizado por López González y Molins Roger (2021, p. 143-149) sobre el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), en sus diez años de vigencia, donde destacan que ha sido un instrumento fundamental para coordinar los

²¹ El interesado debe presentar la solicitud de traslado temporal y/o su prórroga con una antelación mínima de 20 días a la fecha prevista del traslado. Si no fuera posible, justificará el motivo. El certificado de legislación aplicable será entregado al trabajador, para acreditar que no le son de aplicación las disposiciones de Seguridad Social obligatoria del Estado Parte en que trabaja. Si el trabajador cesa en su relación laboral o deja de ejercer su actividad por cuenta propia o bien regresa anticipadamente, el Organismo Público, el empresario o el trabajador lo comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social, por la Sede Electrónica de la Seguridad Social, a través del servicio “Presentación de otros escritos, solicitudes y comunicaciones (Treasorería General de la Seguridad Social)”

sistemas de Seguridad Social entre 12 países de Iberoamérica y Europa, facilitando la protección y derechos de millones de trabajadores. Este convenio ha logrado, además, superar las limitaciones de normativas bilaterales previas, ofreciendo una coordinación multilateral que amplía la protección social y permite la tramitación de expedientes de forma más eficiente y unificada, principalmente mediante formularios estandarizados y un aplicativo informático común.

Entre sus aspectos más innovadores y que lo hacen más completo que otros acuerdos internacionales, está la inclusión de toda persona que haya estado sujeta a la legislación de cualquiera de los Estados Parte, sin limitarse a la nacionalidad. También, coordina de manera específica la cuantía de las pensiones y la forma en que se aplican las diferentes normativas, procurando aplicar siempre la norma más favorable al beneficiario. Además, fomenta la unificación de procedimientos y documentos, facilitando el acceso a derechos sociales de manera sencilla y transparente.

No obstante, enfrenta desafíos importantes, como la necesidad de garantizar la seguridad jurídica en el intercambio de información, la implementación efectiva de un aplicativo informático común, y la resolución de divergencias en la interpretación y aplicación del convenio frente a los acuerdos bilaterales existentes. La relación con estos acuerdos bilaterales a veces genera incertidumbre, pues no siempre está claro si el CMISS sustituye o complementa dichas normativas, y las diferencias en la aplicación pueden causar demoras y dificultades en la tramitación de los beneficios.

El CMISS ha sido un paso decisivo en la coordinación de la Seguridad Social iberoamericana, pero requiere seguir perfeccionándose para afrontar los retos actuales y futuros, fortaleciendo la cooperación multilateral y extendiendo sus beneficios a los trabajadores en un escenario de creciente globalización.

5.6 Asistencia sanitaria en España y en el extranjero.

Para afrontar la situación de la Asistencia sanitaria en el extranjero, se recoge la información que aportan las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social²². Para poder tener

²² Unión de Mutuas. Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 267

cubierta nuestra asistencia sanitaria cuando realizamos un viaje laboral al extranjero hay que realizar los siguientes tramites:

Para desplazamientos a la UE, Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza. La Dirección Provincial o Administración correspondiente expedirá el formulario A.1 o E.101, según el Reglamento CE a aplicar, en el que se certifica que el trabajador continúa sometido a la legislación española de Seguridad Social durante su desplazamiento a un país miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o a Suiza y en consecuencia está exento de cotizar a la Seguridad Social del país respectivo. También deberá solicitar la emisión del formulario E106/S1 que cubre la asistencia sanitaria de los trabajadores y de los familiares que le acompañan.

Además de este formulario el trabajador deberá disponer de la tarjeta sanitaria europea (TSE) en vigor, para sus viajes a otros países donde no estén destacados por motivos de trabajo. En el caso de trabajadores que se desplacen a ejercer la actividad a Francia cuando sea aplicable el artículo 17 del Reglamento 1408/1971 o el artículo 16 del Reglamento 883/2004 se debe adjuntar debidamente cumplimentado el Modelo CLEISS de cuestionario.

Países no comunitarios con convenio bilateral (con o sin inclusión de asistencia sanitaria): Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá (excepto Quebec), Chile, Colombia, Corea, República Dominicana, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela. Además de presentar el modelo de solicitud TA.300, se debe rellenar el formulario correspondiente, según el país de traslado, cumplimentando tres ejemplares (para los desplazamientos iniciales) o cuatro ejemplares (para las prórrogas).

Países miembros de la UE, el EEE, Suiza o con convenio bilateral de asistencia sanitaria (Andorra, Brasil, Chile, Ecuador, Marruecos, Perú y Túnez). Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo en dichos países y precise de asistencia sanitaria de urgencia debe: acudir a centros sanitarios públicos, presentar la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) y presentar DNI, pasaporte o documento acreditativo. Cuando el trabajador cumple estos requisitos, no debe abonar la asistencia recibida ya que la factura que se genere se canalizara a través de los organismos que proceda, como por ejemplo el INSS en España. Si el trabajador que acude a centro público, pero no presenta la tarjeta sanitaria, el trabajador o la empresa deberá abonar la factura sin perjuicio de su posterior reembolso por la mutua correspondiente. Si el trabajador

acude a un centro privado (presente o no la tarjeta sanitaria), el pago por la asistencia recibida le corresponderá al trabajador o la empresa, y no se podrá proceder a su reembolso excepto en los casos de urgencia vital.

Países con convenio bilateral sin inclusión de la asistencia sanitaria (Argentina, Australia, Canadá, Colombia, EEUU, Filipinas, Japón, Marruecos, (excepto trabajadores de dicha nacionalidad) México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Túnez (excepto trabajadores de nacionalidad tunecina); Turquía; Ucrania, Uruguay y Venezuela). El trabajador que sufra un accidente de trabajo en dichos países y precise de asistencia sanitaria de urgencia debe: acudir a centros sanitarios públicos, presentar DNI, pasaporte o documento acreditativo y abonar el importe de la asistencia sanitaria recibida. Posteriormente, podrá solicitar tras aportar la documentación acreditativa de la asistencia médica y del pago, el reembolso a la mutua correspondiente. Los consulados de algunos países de este grupo pueden exigir, para la expedición del correspondiente visado, la presentación de una póliza de cobertura de salud (a contratar por parte de la empresa o del trabajador con cualquier compañía de seguros).

En el resto de países sin convenio bilateral, el trabajador deberá contratar un seguro sanitario para poder recibir la asistencia hospitalaria, corriendo en ese caso el trabajador con dicho coste, no pudiendo repercutirlo al INSS en España.

6. ESTUDIO DE CASOS.

En este punto se plantea el estudio de algunos casos que me han resultado relevantes, como la situación del impacto de los nómadas digitales en las comunidades de acogida, en el caso de Gran Canaria y la situación de los nómadas digitales en uno de sus destinos favoritos como es Tailandia.

6.1 Impacto de los nómadas digitales en los lugares de destino. El caso de Gran Canaria.

Para ocuparse de las cuestiones relacionadas con el impacto de los nómadas digitales en los lugares de destino, voy a comentar el caso de Gran Canaria, recogido en el artículo de Hannonen, Aguiar-Quintana y Lehtoc (2023).

En este artículo se recogen los tipos de interacciones que afrontan los residentes interesados en facilitar la conexión entre los nómadas digitales y la comunidad de destino. En

este sentido, las comunidades e infraestructuras locales juegan un papel central en las prácticas cotidianas de los nómadas digitales.

La teoría de las partes interesadas proporciona una perspectiva de análisis útil. Las partes interesadas (stakeholders) pueden incluir a empresas que atienden al turismo, cámaras de comercio, gobierno local, empresas de transporte, propietarios de terrenos y residentes de las comunidades de acogida²³. Es importante la convivencia y relación entre visitantes y residentes caracterizada por la reciprocidad del bienestar y de la hospitalidad.

Según la Asociación Canaria de Coworking Spaces (espacios de trabajo compartido), en 2021 el archipiélago acogió alrededor de 8.000 trabajadores remotos de una amplia gama de países como Alemania, Francia, el Reino Unido y, cada vez más, de Estados Unidos. La ciudad de Las Palmas, capital de la isla Gran Canaria, es actualmente considerada uno de los diez mejores destinos turísticos del mundo. El número de espacios de coworking y de co-living en la isla han crecido rápidamente: de 11 espacios coworking en 2018 se ha pasado a 50 espacios de coworking y co-living disponibles en 2022²⁴.

Analizados los resultados de los autores, llegan a la conclusión de que los nómadas digitales no son vistos como "forasteros" distintos, sino como parte de la comunidad de destino, como valiosos recursos humanos localizados.

El nomadismo digital es un fenómeno que transforma los destinos, pues, además del poder adquisitivo de este segmento, también actúa como "influencers" sociales y de estilo de vida. De este modo, algunos destinos se han posicionado estratégicamente como lugares ideales para dicha fuerza de trabajo.

Los nómadas digitales introducen capital económico y social en las comunidades de destino y necesitan servicios acomodativos como, atención médica, visados, servicios de traducción y escuelas multilingües. Aceptar a los nómadas digitales como parte de una comunidad local puede considerarse el nivel más alto de aceptación de un nuevo segmento de viajeros.

²³ Hannonen, O., Aguiar-Quintana, T.A., & Lehto, X.Y., (2023, p.11)

²⁴ Hannonen, O., Aguiar-Quintana, T.A., & Lehto, X.Y., (2023, p.11)

La presencia de estos recursos humanos cualificados en la isla ha derivado en el establecimiento de relaciones laborales entre los proveedores de servicios y los nómadas digitales.

6.2 Situación jurídica de los nómadas digitales en Tailandia.

Dada la importancia de Tailandia como destino para los nómadas digitales, hay que destacar el importante cambio normativo que se ha realizado en 2024²⁵. Me refiero al llamado Visado Destino Tailandia (DTV) dirigido a nómadas digitales, trabajadores a distancia y autónomos, así como a quienes quieran aprender Muay Thai (boxeo tailandés) y cocina tailandesa

El visado de entrada múltiple tiene una validez de cinco años y puede utilizarse para estancias de hasta 180 días, con la posibilidad de prorrogarlo otros 180 días. Anteriormente, la mayoría de los turistas europeos podían visitar el país con un visado exento de 30 días, con la posibilidad de prorrogar su estancia otros 30 días. Sin embargo, no se les permitía trabajar durante su estancia.

El visado no sólo se aplica a autónomos y trabajadores a distancia, sino también a quienes siguen una formación en el país. Esto incluye a los visitantes que sigan un curso de cocina tailandesa, el arte marcial tradicional del boxeo tailandés (Muay Thai) u otros entrenamientos deportivos. También pueden optar a la ayuda quienes actúen en festivales de música, asistan a seminarios o busquen tratamiento médico. Los cónyuges e hijos a cargo de los titulares de un VDT también están cubiertos por el visado.

Tailandia amplía el visado a la llegada a 36 países. Su sistema de prórroga de visados se aplica a 93 países y territorios, frente a los 57 anteriores. Esto permite estancias de hasta 60 días con fines turísticos y de negocios de corta duración, frente a los 30 días anteriores. Otros 31 países pueden recibir un visado turístico de 15 días a su llegada al aeropuerto de Tailandia, frente a los 19 países anteriores.

También se concederá a los estudiantes extranjeros una estancia de un año tras su graduación para que tengan tiempo de buscar trabajo, mientras que antes debían abandonar el

²⁵ Euronews. ¿Siempre has querido vivir en Tailandia? Este nuevo visado para nómadas digitales podría ser tu oportunidad

país inmediatamente. Los mayores de 50 años que buscan que quieran desplazarse al país se ha reducido ahora a sólo 440.000 THB (11.000 euros).

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ESTUDIO.

El fenómeno de los nómadas digitales, minoritario en sus inicios, experimentó una fuerte expansión tras la pandemia del Covid-19. Millones de personas en todo el mundo, despertaron de su rutina, llegando a la conclusión que no querían seguir con el clásico trabajo en oficina en su país de nacimiento. Actualmente en el mundo hay millones de personas que se consideran nómadas digitales, ejerciendo su trabajo de forma remota desde un lugar distinto al de la empresa para la que trabajan, en muchos casos en otros países que ofrecen mejores condiciones para ellos.

Los países que han recibido la mayor cantidad de nómadas digitales, les consideran un colectivo importante y positivo para las comunidades de destino, dinamizando la economía, aportando personal altamente cualificado y dando a conocer esos destinos para otros nómadas digitales como para los turistas en general. Debido a esta situación, la legislación en numerosos países se está modificando para poder atraer a estos trabajadores, dándoles facilidades en el ámbito migratorio, laboral, fiscal y de Seguridad Social.

España, con el caso de Canarias como comunidad más afectada, y otros países como Tailandia, Portugal o Indonesia, han pasado a considerar al colectivo de los nómadas digitales como fuente de riqueza que es positivo atraer. He comentado los cambios legislativos más importantes, donde se busca que el nómada digital pueda continuar su vida en la comunidad de destino con el menor número de trámites burocráticos, pudiendo disfrutar de cobertura sanitaria y pagando menos impuestos que la comunidad local para evitar fenómenos como la doble imposición que podría ahuyentarlos.

Por otra parte, según algunos estudiosos, como Carrascosa Bermejo, el nómada digital debería seguir pagando su cobertura de Seguridad Social en el domicilio de la empresa que le contrata, ya que lo contrario podría provocar cierto dumping fiscal respecto al resto de los trabajadores que trabajan en la misma localidad de la empresa.

He comentado también los efectos de las Notas Orientativas, que apuntan hacia el establecimiento del principio de considerar el domicilio social de la empresa como el lugar

efectivo de los trabajadores que teletrabajan para ella. Espero que, a medio plazo, la normativa europea apunte hacia una armonización en este sentido, dando la posibilidad a los teletrabajadores a poder ejercer su actividad desde cualquier país de la Unión Europea, ya que lo contrario sería una limitación al principio de libertad de movimiento de los trabajadores en la UE.

Así, bajo este criterio, cada vez más personas podrán ser contradas por empresas del norte de Europa, mientras disfrutan del buen tiempo del sur, ya sea Portugal, España, Italia o Grecia. Este proceso se irá expandiendo poco a poco a otros países del mundo, a través de convenios bilaterales, destacando destinos como el sudeste asiático, o Latinoamérica.

Respecto a los convenios bilaterales en materia de Seguridad Social que ha firmado España con numerosos países del mundo, hemos hecho un importante repaso a la cuestión, centrándonos en aquellos que tienen un mayor importancia o peso demográfico, como Marruecos y Colombia, que se constituyen como las principales comunidades extranjeras en España, de fuera de la Unión Europea, y en Estados Unidos, por ser el país que lidera el número de nómadas digitales en todo el mundo, por bastante diferencia. Una cuestión que debe conocer un nómada digital antes de emprender ese estilo de vida, es conocer que tipo de cobertura sanitaria puede disfrutar en esas situaciones, y la verdad que, gracias a la tarjeta sanitaria europea y los convenios bilaterales firmados por España, podemos disfrutar de esa cobertura sin la obligación de contratar un seguro de salud privado, que si sería imprescindible en otros países.

El fenómeno de los nómadas digitales supone un reto para las comunidades de destino, que tienen que dar el máximo de facilidades al colectivo, para resultar competitivas frente a otras regiones del mundo. Los cambios legislativos y las mejoras en las infraestructuras necesarias, como en el acceso a una potente conexión a internet, son prioritarios. Para las empresas también supone el reto de permitir el trabajo remoto, si quieren retener a aquellos trabajadores más cualificados, que ya no valoran sólo el salario que reciben mensualmente.

Un reto complejo también, es el cada vez mayor uso de criptomonedas como forma de cobro por parte de los nómadas digitales y la ausencia de cotizaciones sociales en sus países de origen. Los Estados deben tomar conciencia de esta situación, para evitar que exista una población flotante que pueda estar beneficiándose de las coberturas sociales, sin contribuir a su

mantenimiento pese a poder hacerlo. Actuar ante los paraísos fiscales, es algo que no puede seguir posponiéndose.

Por otra parte, supone una enorme oportunidad para los países de destino, configurándose como polo tecnológico con la posibilidad de atraer a Startup y recursos financieros para desarrollos tecnológicos. Es el caso de Málaga, que ha recibido importantes inversiones en centros de datos de empresas tecnológicas como Microsoft. La importante irrupción de tecnologías como la inteligencia artificial acelerará en el futuro estos procesos.

Como reflexión personal, destacar que el nomadismo digital ha venido para quedarse y la tendencia es que cada vez más trabajadores tendrán esta opción disponible, ya que las empresas competirán para atraerlos. Respecto a la dificultad que se observa para formar una familia de los nómadas digitales, es previsible que cuando se decidan a establecerse, pasen a vivir como teletrabajadores, dado que esa solución permite bastantes facilidades a la hora de conciliar la vida laboral y personal. Aunque es complicado que una familia pueda vivir de forma nómada con 5 o 6 distintos destinos en el mundo, si es posible que, pueda pasar el verano en Alemania y el invierno en Indonesia, por ejemplo. Esto sería todavía más sencillo, si deciden pasar el invierno en Canarias o Chipre, ya que estarían protegidos por la legislación europea.

Sólo nombrar como posibles nubarrones para este horizonte de un nomadismo global más fuerte, las tendencias de regionalización de la economía, con la creciente competencia de Estados Unidos con China, los conflictos de la Unión Europea con Rusia, o de Israel con los países de su entorno. Con un mundo en paz, el nomadismo digital irá a más.

8. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.

Publicaciones periódicas:

- Carrascosa Bermejo, D. (2023). Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7639>
- Fernández Prol, Francisca (2022). Teletrabajo internacional: transnacional y móvil (o nomadismo digital internacional). Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social. ISSN 2660-4647, N°. 154, 2022, págs. 97-124. <https://doi.org/10.55617/revmites.29>

- Goerlich Peset, J. M. (2023). Una descentralización de lujo: nomadismo digital en la Ley 28/2022, de empresas emergentes. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 476, 39-64. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19281>
- Hannonen, O., Aguiar-Quintana, T., Lehtoc, X.Y. (2023). Los nómadas digitales desde la perspectiva de la comunidad local ¿qué opinan las partes interesadas? Revista Emprendimiento y Negocios Internacionales <https://doi.org/10.20420/eni.2023.640>
- López González, María Teresa y Molins Roger, Laura. (2021). Retos a los que se enfrenta el Convenio que ha permitido coordinar, de manera multilateral, los sistemas de Seguridad Social de la Comunidad Iberoamericana. 10 años de Vigencia. Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Madrid, págs. 143-149. https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/10/Libro-Convenio_digital-1.pdf
- Pérez Gázquez, Isabel M. (2024). La cotización a la Seguridad Social del teletrabajo transfronterizo. Una cuestión aún pendiente en la normativa internacional. Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum, 41, 123-144. <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/1061>
- Sánchez Carrión, J.L.: “Los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos por España y su conexión con el derecho comunitario”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº. 47, 2003, pp. 17-48. <https://vlex.es/vid/convenios-bilaterales-suscritos-conexion-230052#:~:text=Acuerdo%20administrativo%20de%2021/05/91%E2%80%93%20y%20Australia%20%E2%80%9331/01/2002,con%20Alemania%2C%20Austria%2C%20B%C3%A9lgica%2C%20Finlandia%2C%20Francia%2C%20Italia>

Webgrafía:

- Portada: Foto de Pavel Danilyuk: <https://www.pexels.com/es-es/foto/naturaleza-hombre-vacaciones-pareja-9143555/>
- Público (15 mayo, 2024). Nómadas digitales: España ya es el tercer país preferido del mundo. [https://www.publico.es/viajes/nomadas-digitales-espana-ya-es-el-tercer-pais-preferido-del-mundo/#:~:text=El%20Gobierno%20ha%20concedido%207.368,%25\)%20en%20cuanto%20a%20nacionalidad](https://www.publico.es/viajes/nomadas-digitales-espana-ya-es-el-tercer-pais-preferido-del-mundo/#:~:text=El%20Gobierno%20ha%20concedido%207.368,%25)%20en%20cuanto%20a%20nacionalidad)

- Germán Aranda, OnEconomía, el 3 de abril de 2025 (https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/economia/golden-visa-dice-adios-12-anos-despues-en-pleno-boom-permiso-nomades-digitales_1392180_102.html)
- Asistencia sanitaria en el extranjero <https://www.uniondemutuas.es/es/asistencia-sanitaria/asistencia-sanitaria-en-espana-y-en-el-extranjero/#:~:text=Pa%C3%ADses%20miembros%20de%20la%20UE,Marruecos%2C%20Per%C3%BA%20y%20T%C3%BAnez>
- Carla Con Wifi @CarlaConWifi •223 K suscriptores •591 vídeos https://www.youtube.com/watch?v=e1FNl-Ifs94&ab_channel=CarlaConWifi
- Viviendo por el Mundo.com @Viviendoporelmundo •770 suscriptores •135 vídeos https://www.youtube.com/watch?v=bfUXpnEctk&ab_channel=ViviendoporelMundo.com
- Blanca Valcazar @blancavalcazaramz •56,7 K suscriptores •232 vídeos https://www.youtube.com/watch?v=RNANV7LKu8o&t=469s&ab_channel=BlancaValcazar
- Nómadas digitales, qué son y cómo pueden ser útiles para una empresa <https://www.mba-asturias.com/empresas/nomadas-digitales/>
- Nómadas digitales: España ya es el tercer país preferido del mundo <https://www.publico.es/viajes/nomadas-digitales-espana-ya-es-el-tercer-pais-preferido-del-mundo/>
- Nómadas digitales (Teletrabajadores de carácter internacional) <https://prie.comercio.gob.es/es-es/paginas/teletrabajadores-caracter-internacional.aspx>
- 11 mejores lugares para nómadas digitales <https://mejorconsalud.as.com/mejores-lugares-nomadas-digitales/>
- NÓMADAS, el documental https://www.youtube.com/watch?v=PKV5Pc5lOAg&ab_channel=INGEspa%C3%B1a
- Nómadas digitales - El mundo como lugar de trabajo | DW Documental https://www.youtube.com/watch?v=2ejy-1bD2_4&ab_channel=DWDocumental
- ¿Cuáles son las coberturas sociales de los europeos que trabajan en otro país de la UE? <https://es.euronews.com/business/2019/03/06/cuales-son-las-coberturas-sociales-de-los-europeos-que-trabajan-en-otro-pais-de-la-ue>

- ¿Siempre has querido vivir en Tailandia? Este nuevo visado para nómadas digitales podría ser tu oportunidad <https://es.euronews.com/viajes/2024/06/06/siempre-has-querido-vivir-en-tailandia-este-nuevo-visado-para-nomadas-digitales-podria-ser>

Legislación y estadística:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO
- Instituto Nacional de Estadística, Estadística continua de población. Población residente por fecha, sexo, grupo de edad y nacionalidad. https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=56936#_tabs-tabla
- Instituto Nacional de Estadística. Estadística continua de población. Españoles en el extranjero. Resultados por país de residencia, sexo y año. https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p85001/serie/10/&file=01001.px#_tabs-tabla
- Convenio bilateral entre España y Marruecos en materia de Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/1420>
- Convenio bilateral entre España y Colombia en materia de Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/931>
- Convenio bilateral entre España y Estados Unidos en materia de Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/1401>
- Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/2070>
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.

- Acuerdo Marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del reglamento (ce) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-17874