



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**REGULACIÓN E IMPACTO JURÍDICO DE LOS NÓMADAS
DIGITALES EN LAS RELACIONES LABORALES**

Autor: Julio Martínez Cuberos

5º E-3 B

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Dolores Carrillo

Madrid

Junio 2024

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado procura estudiar la regulación actual del teletrabajo en general y de los nómadas digitales en concreto, a la par que analizar los motivos sociales que están influyendo en las decisiones de los nómadas a la hora de elegir un destino para realizar su actividad profesional. De esta manera se podrá llegar a comprender mejor este nuevo paradigma laboral que crece a pasos agigantados. Y es que, entre el aumento de teletrabajo propiciado por las recientes crisis sanitarias, el surgimiento de cada vez más trabajos nuevos relacionados con las tecnologías, la facilidad que hay hoy en día para viajar a todos los países del mundo y cada vez más cómoda la accesibilidad para conseguir visados o permisos de residencia para vivir en diferentes países, hacen de manera importante, más personas se unan a esta nueva forma de vivir.

Primero se hablará sobre las definiciones del teletrabajo y de los nómadas digitales y a continuación se comenzará con el régimen jurídico que regula los nómadas digitales, comentando las diferentes regulaciones acerca del teletrabajo que han existido hasta llegar a la Ley 28/2022, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, donde se pondrá especial atención. Se hará un estudio de la ley, de las implicaciones que conlleva y de cuanto afecta a la movilización de nómadas digitales hacia España, en concreto a Málaga.

También se hará una serie de entrevistas con nómadas digitales, los cuales compartirán sus experiencias y opiniones y estas ayudarán a tener otra visión acerca de la propia regulación y de que cosas faltan por mejorar.

Finalmente se incluirán sugerencias y se propondrá reformas realistas y realizables que podrían ayudar a perfeccionar la ley con la que se pretende fomentar el aumento de nómadas digitales.

Palabras Clave: Teletrabajo, Nómada digital, Málaga, derecho, estilo de vida, visado, permiso residencia.

ABSTRACT

This Final Degree Project aims to study the current regulation of teleworking in general and digital nomads in particular, as well as to analyze the social reasons that are influencing the decisions of nomads when choosing a destination to carry out their professional activity. In this way, it will be possible to better understand this new labor paradigm that is growing by leaps and bounds. And the fact is that, between the increase in teleworking caused by the recent health crises, the emergence of more and more new jobs related to technologies, the ease that exists today to travel to all countries of the world and increasingly comfortable accessibility to get visas or residence permits to live in different countries, make significantly more people join this new way of living.

First we will talk about the definitions of teleworking and digital nomads and then we will start with the legal regime that regulates digital nomads, commenting on the different regulations about teleworking that have existed until reaching the Law 28/2022, promoting the ecosystem of emerging companies, where special attention will be paid. There will be a study of the law, the implications it entails and how it affects the mobilization of digital nomads to Spain, specifically to Malaga.

There will also be a series of interviews with digital nomads, who will share their experiences and opinions and these will help to have another vision about the regulation itself and what things need to be improved.

Finally, suggestions will be included and realistic and achievable reforms will be proposed that could help to improve the law that is intended to encourage the increase of digital nomads.

Keywords: Teleworking, digital nomad, Málaga, law, lifestyle, visa, residence permit.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	2
ABSTRACT.....	3
LISTADO DE ABREVIATURAS	6
I. INTRODUCCIÓN.....	7
I. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
II. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	9
1. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS	9
2. NUEVOS TIPOS DE TRABAJADORES	11
3. NÓMADAS DIGITALES.....	12
3.1. Historia y evolución del fenómeno de los nómadas digitales.....	12
3.2. Características demográficas y profesionales.....	13
3.3. Ventajas y desafíos de ser un nómada digital	18
III. MARCO NORMATIVO	21
1. NORMATIVA COMUNITARIA.....	21
1.1. Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.....	21
2. NORMATIVA NACIONAL	24
2.1. Antecedentes normativos.....	24
2.1.1. <i>El estatuto de los trabajadores. Artículo 13.</i>	24
2.1.2. <i>Real Decreto Ley 18/2020.....</i>	25
2.1.3. <i>Ley 10/2021, de trabajo a distancia</i>	27
2.2. Regulación actual	30
2.2.1. <i>Ley de 28/2022.....</i>	30
III. ASPECTOS JURÍDICOS QUE MERECEAN ATENCIÓN. LEY 28/2022....	33
1. VISADOS Y PERMISOS DE RESIDENCIA	33
1.1. Procedimientos y requisitos.....	33

2.	ASPECTOS FISCALES Y TRIBUTARIOS	33
2.1.	Implicaciones fiscales para nómadas digitales.....	33
2.1.1.	<i>Impuesto de Sociedades al 15%.....</i>	<i>34</i>
2.1.2.	<i>Aplazamiento de deudas tributarias</i>	<i>34</i>
2.1.3.	<i>Deducciones para inversores.....</i>	<i>35</i>
2.1.4.	<i>Medidas para las stock options.</i>	<i>35</i>
3.	ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL	35
IV.	INICIATIVAS CONCRETAS DE ATRACCIÓN DE NÓMADAS	
	DIGITALES: LA CIUDAD DE MÁLAGA.....	38
1.	CONTEXTO GEOGRÁFICO, CULTURAL Y ECONÓMICO DE MÁLAGA .	38
1.1.	El desarrollo urbano y de las infraestructuras de transporte y	
1.1.	comunicación	39
1.2.	La oferta cultural museística orientada principalmente al turismo.....	40
1.3.	El auge del sector tecnológico y la innovación.....	40
2.	RELACIÓN MÁLAGA Y COMUNIDAD NÓMADA.	42
2.1.	Iniciativas de atracción de nómadas.....	42
2.2.	Nómadas digitales en el entorno rural	45
2.3.	Factores del éxito	45
V.	CONCLUSIONES	48
VI.	BIBLIOGRAFÍA	51
VII.	ANEXOS.....	58

LISTADO DE ABREVIATURAS

OIT	Organización Internacional del Trabajo
AMT	Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo
CEE	Certificado Eficiencia Energética
ATD	Acuerdo de Trabajo a Distancia
ONE	Oficina Nacional de Emprendimiento
UGE	Unidad de Grandes Empresas
IRNR	Impuesto de No Residentes
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
AENA	Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea
AVE	Alta Velocidad Española
PTA	Parque Tecnológico de Andalucía
ISCE	Índice Smart Cities España
CIEDES	Centro de Investigación Estratégicas y de Desarrollo Económico y Social
AENOR	Asociación Española de Normalización y Certificación

Abreviaturas notas al pie de página:

<i>Cfr</i>	Indica que la idea expresada se ha extraído de la obra que se cita, pero no se recoge en sus exactos términos
<i>Ibid</i>	Indica que el trabajo citado es idéntico al anterior (mismo autor, título, edición, etc); pero que se encuentra en un número de página distinto.
<i>Id</i>	Indica que el trabajo citado es idéntico en todo al anterior (el número de página también).
<i>Op.cit.</i>	Indica una obra citada con anterioridad, pero no de forma inmediata (ya que hay otras intercaladas).

I. INTRODUCCIÓN

I. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación acerca del teletrabajo, más concretamente acerca de los nómadas digitales, viene impulsada por la popularidad tan exponencial que está teniendo este nuevo tipo de profesional, en detrimento del resto de los profesionales

Esta variedad del trabajo, la de trabajar en remoto, lleva ya muchos años implementándose cada vez de forma más frecuente en las vidas de las personas. Se vio incrementado en gran medida con la crisis sanitaria del COVID-19, donde la mayoría de la población se vio obligada a teletrabajar desde sus respectivas casas. A mucha gente no le agradó nada esta medida de trabajar en remoto, pero a otros muchos les hizo descubrir una nueva forma de trabajar donde podrían sacarle más partido a su rendimiento laboral que atendiendo a un puesto de trabajo fijo presencial. Y es que el teletrabajo dependiendo de cómo se realice y como se controle puede resultar en negativo o en positivo, ya que puede que este sea más flexible y económico al no tener que desplazarte ni ocupar un lugar de trabajo fijo, pero también puede darse la situación de que no se respeten por completo los derechos de los trabajadores al no tener por ejemplo un registro horario apropiado.

Esta nueva tendencia del teletrabajo ha propiciado el surgimiento de los conocidos “nómadas digitales”, profesionales que usan las nuevas tecnologías para trabajar y así poder vivir de una forma totalmente nómada. Los nómadas digitales por su parte están eligiendo Andalucía como uno de los destinos predilectos para instalarse y ejercer su trabajo de forma remota.

Es aquí donde mi objetivo consiste en examinar los diferentes motivos, tanto sociales como laborales por los que nómadas digitales de todo el mundo están eligiendo Andalucía, y más concretamente a la ciudad de Málaga para vivir y teletrabajar. Dentro de este análisis, se hablará sobre los conceptos básicos de los teletrabajadores y de los nómadas digitales, haciendo la distinción entre los diferentes tipos de nómadas y luego se comentará las regulaciones acerca del teletrabajo que han existido hasta llegar a la Ley 28/2022, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, donde se pondrá especial atención. Igualmente se hará un estudio de la ley y de las implicaciones que conlleva y de cuanto afecta a la movilización de nómadas digitales hacia España, en concreto a Málaga.

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo principal de la investigación es hacer un análisis de la situación actual de los teletrabajadores, más concretamente de los nómadas digitales. Ello sobre la base de la regulación de este tipo de trabajadores, así como de los desafíos y oportunidades laborales y sociales que tienen los nómadas digitales en el mundo actual.

Como objetivos secundarios pretendo primero hacer un análisis de las nuevas formas de organización empresarial, así como de los nuevos tipos de trabajadores, contextualizando la historia del teletrabajo y de los nómadas digitales

Otro objetivo es comprender mediante análisis de estadísticas de datos demográficos y profesionales, el perfil y las motivaciones de los nómadas digitales para llegar a comprender la forma en que actúan y conocer las razones que los llevan a ser nómadas digitales.

El siguiente objetivo es revisar la normativa existente acerca del teletrabajo y de los nómadas digitales. Examinando tanto la normativa comunitaria más completa - el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AMT)-, como la normativa nacional. Dentro de la legislación española se hará un repaso exhaustivo de las legislaciones más importantes a lo largo de estos últimos 20 años (desde la aparición del teletrabajo) hasta llegar a ley 28/2022, con especial énfasis en las ventajas fiscales y en el procedimiento de cómo obtener un visado de nómada digital, para concluir sobre su adecuación a las necesidades de los interesados.

También analizaré las iniciativas específicas que ha tomado la ciudad de Málaga para atraer a nómadas digitales y estudiaré cuales son los factores que están provocando que Málaga se haya convertido en uno de los destinos favoritos a nivel mundial para todos los nómadas digitales.

Tras cumplir con estos objetivos y, para terminar, proporcionar conclusiones y recomendaciones sobre lo investigado en el TFG.

II. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

1. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS

La sociedad en general ha experimentado en la última década numerosos cambios gracias sobre todo a la globalización y a las nuevas tecnologías que van apareciendo. Se ha visto reflejado tanto a nivel de concienciación con el medio ambiente, como en la forma de interactuar los unos con los otros en el ámbito social y en el laboral. Esto ha sido acelerado por los fuertes acontecimientos que está experimentando la población como lo fue hace ya cuatro años la pandemia del COVID-19 o las grandes guerras actuales de Rusia-Ucrania e Israel-Palestina. Se ha necesitado por tanto hacer un mayor uso de las tecnologías digitales y estas consecuentemente han sufrido una gran evolución¹.

Durante la época de confinamiento en la pandemia del COVID-19, cuando había restricciones de movimiento, se empezaron a extender modelos de negocio y formas de empleo que diferían de tener que hacer uso de un lugar de trabajo tradicional como sería una oficina. Estas modalidades laborales como son el teletrabajo y trabajo remoto permiten a los empleados contar con más flexibilidad, ya que tienen una mayor libertad para gestionar su tiempo y su lugar de trabajo.

Por otro lado, las nuevas tecnologías y por consiguiente los nuevos modelos de negocio como son las plataformas digitales, suelen hacerlo bajo demanda o bajo contratos cero horas². Además, este tipo de trabajos suelen hacerse mediante teletrabajo por lo que el control de éste mismo puede ser más difuso, es aquí donde las legislaciones, como comentaremos más adelante, deberán ir actualizando las diferentes necesidades y desafíos que se encuentran tanto empresarios como empleados que hacen uso de estos nuevos modelos de negocio y de estas nuevas formas de organización empresarial.

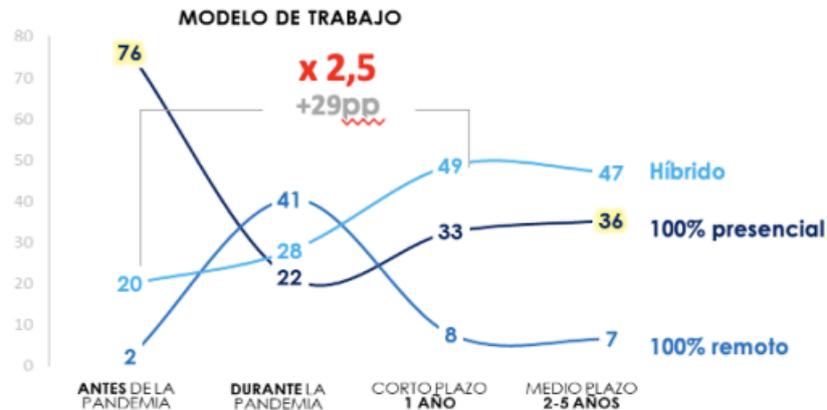
El teletrabajo es una realidad, una realidad que merece atención jurídica. Con la pandemia llegó para quedarse y el porcentaje de empleados que tenían un modelo de 100% presencialidad antes de la pandemia se redujo a más de la mitad después de esta, mientras

¹ Cfr., Miñarro Yanini, M., «Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica», Revista de Derecho Social, n.93, 2021, pág. 60 y ss.

² Contratos cero horas es un tipo de contrato laboral en que no se le garantiza al empleado un mínimo de horas de trabajo a la semana o al mes.

que el trabajo híbrido y el 100% remoto se multiplicaron por 2,5 y 3,5 respectivamente (Figura 1).³

Figura 1. Evolución prevista del modelo de teletrabajo



Fuente: AEDIPE, Salvetti&Llombart (2022)

Como podemos observar en la figura 1, realizada en 2022, se preveía que el teletrabajo fuese disminuyendo en un medio plazo, pero, todo lo contrario, la tendencia se mantiene estable. Esto es propiciado en gran parte por los desplazamientos masivos de comunitarios o extracomunitarios atraídos por ese estilo de vida flexible que hemos comentado. Aquí puede darse una falta de seguridad jurídica por las diferencias que puedan existir en materia de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social en los diferentes países. Estas materias se encuentran en constante cambio y es por ello que requieren de una regulación adecuada para así poder responder eficientemente a las nuevas necesidades laborales ya tan presentes en nuestra sociedad.⁴

³ García Martín, M. “Las (nuevas) formas de trabajar en España evidencian una flexibilidad organizativa para hacer frente a cualquier entorno.” *Oikonomics*, no. 19, 2024, (Disponible en https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/recursos/documents/19/OIKO19_ES_garcia.pdf; última consulta 09/06/2024)

⁴ Cfr., Ferradans Caramés, Carmen, “El impacto de los nuevos modelos de negocio y de las nuevas formas de organización del trabajo en los desplazamientos transnacionales de trabajadores: recientes novedades,” *Revista española de derecho del trabajo*, nº272, 2024 pp73-110

2. NUEVOS TIPOS DE TRABAJADORES

La evolución tan grande que que ha sufrido la sociedad en general y el mercado laboral en particular, ha propulsado la forma de organización empresarial del teletrabajo y dando lugar a nuevos tipos de trabajadores, entre los que destacan los nómadas digitales y los freelancers.

Estos trabajadores se caracterizan por su independencia y flexibilidad, a menudo trabajando de forma remota y gestionando su propio horario. Esta tendencia está impulsada por el avance tecnológico y la creciente aceptación del trabajo a distancia tanto por parte del empleador como del empleado.⁵

Los nómadas digitales o trabajadores remotos son todos aquellos técnicos profesionales que, “aprovechando las tecnologías informativas portátiles y la globalización, pueden trabajar de forma de forma remota desde cualquier lugar y utilizar esta libertad para así poder explorar el mundo”⁶

Concepto de Freelancers se entiende como agentes que aportan experiencia y valiosos conocimientos a la empresa que los contrata desde un punto de vista externo. Estos no tienen un contrato fijo con una empresa, sino que suelen ofrecer sus servicios a diferentes clientes.

Dentro de los freelancers, también podemos encontrar un subtipo, aquellos que trabajan en la “gig economy”. Se trata de un modelo laboral influenciado por las plataformas digitales por el que se ponen en contacto a personas, normalmente por aplicaciones o sitios web, que buscan un servicio concreto con otras personas que están dispuestas a prestarlo a cambio de una remuneración. Por tanto, estamos ante trabajos de puestos temporales y de corto plazo.

⁵ Cfr., García Rodríguez, José, “Geografía, cambio global y sostenibilidad. Comunicaciones del XXVII Congreso de la Asociación Española de Geografía”, Asociación Española de Geografía, AGE y Departamento de Geografía e Historia de la Universidad de La Laguna, Tomo II, 2021, pp. 393-394 (Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=854635>, última consulta 09/06/2024)

⁶ Mancinelli, Fabiola. "Freedom, Responsibility and the Neoliberal Order." *Digital Nomads: Freedom, Responsibility, and the Neoliberal Order*, 2020, p.4 (Disponible en https://www.researchgate.net/profile/Fabiola-Mancinelli/publication/340437747_Digital_nomads_freedom_responsibility_and_the_neoliberal_order/links/6204fefb87866404a15c8ce5/Digital-nomads-freedom-responsibility-and-the-neoliberal-ultima_consulta_09/06/2024)

Estos tipos de trabajo colocan a los propios trabajadores en una situación indefensa frente a las plataformas digitales por la poca protección que tienen y por la clasificación errónea que se les hace como autónomos. Es por ello por lo que, en abril de 2024, el Parlamento Europeo votó nuevas normas con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de aquellos que pertenecen a la “gig economy”.⁷

3. NÓMADAS DIGITALES

3.1. Historia y evolución del fenómeno de los nómadas digitales

Para entender la historia y aparición de este fenómeno primero debemos comprender que los nómadas digitales, al combinar trabajo remoto y turismo, en sus desplazamientos de teletrabajo, lo que está haciendo realmente es darle una prioridad a la experiencia turística o al ocio antes que su carrera profesional. No es que se le reste importancia al trabajo, sino que se trata de una nueva forma de vivir la vida en la que las personas, gracias a la posibilidad de trabajar en remoto, son las que eligen donde quieren vivir y no al revés como es la costumbre, donde uno elige donde vivir dependiendo del lugar donde esté el trabajo que obtenga.

El término de nómada digital apareció por primera vez en la obra de Makitomo y manners (1997) *Digital Nomad*, donde ya anticipó estos cambios en las formas de vida propulsado especialmente por los grandes avances en sistemas de transporte y de las tecnologías digitales.

La evolución desde entonces hasta día de hoy ha sido debida a multitud de factores que han propiciado que los nómadas digitales tengan esta popularidad. La conectividad global a través del internet ha sido esencial para impulsar a su vez otros factores como el crecimiento de los servicios digitales o la implementación de los modelos de trabajo mencionados que no requieren presencialidad en la oficina. También este nuevo modelo

⁷ "‘Gig Economy’: Legislación Europea para Mejorar los Derechos de los Trabajadores." *Parlamento Europeo*, Parlamento Europeo, 4 Apr. 2019, (Disponible en <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20190404STO35070/gig-economy-legislacion-europea-para-mejorar-los-derechos-de-los-trabajadores>. última consulta 09/06/2024)

de negocio se ha visto cada vez más respaldado por las autoridades públicas, las cuales han fomentado la creación de espacios de coworking o coliving.⁸

Luego con la llegada de la pandemia del COVID-19, la gente comenzó a replantearse aún más qué cosas querían cambiar de su vida y cuales eran importantes para ellas. La sociedad en general empieza a prestar más consideración y darle mayor importancia a detalles como la flexibilidad laboral y la libertad de poder elegir un horario acorde a sus preferencias. Otros se dan cuenta de la necesidad que tienen de disfrutar de un mejor clima o de aprender nuevas culturas o de hacer turismo, y de que con esta modalidad de trabajo pueden conseguirlo.

3.2. Características demográficas y profesionales

Es difícil encasillar a los nómadas digitales como un tipo concreto de personas ya que realmente existen nómadas de todas las edades y perfiles diferentes. Pero sí que existe una tendencia general.

Según los datos de las decenas de miles de miembros de Nomad list que fueron presentados en el informe *The 2024 State of Digital Nomads*⁹, nos muestra que dentro de los nómadas digitales predominan los jóvenes de entre 29 y 40 años. Siendo la edad de 35 años la que tiene el porcentaje más alto (7%) (Tabla 1)

⁸ Cfr. López Rodríguez A.B., et al. "Nómadas Digitales y Trabajadores Remotos de Estilo de Vida: Las Palmas de Gran Canaria como 'Nomad City'." *AccedaCRIS*, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2021, (Disponible en <https://accedaeris.ulpgc.es/bitstream/10553/114439/1/NomadCity.pdf>. última consulta 09/06/2024)

⁹ "The 2024 State of Digital Nomads." *Nomad List*, 2024, (Disponible en <https://nomadlist.com/digital-nomad-statistics>. última consulta 09/06/2024)

Tabla 1. “Edad de los nómadas”

Age	%
19	0.2%
21	0.2%
22	0.2%
23	0.2%
24	1%
25	1%
26	1%
27	2%
28	2%
29	4%
30	5%
31	6%
32	7%
33	6%
34	6%
35	7%
36	6%
37	6%
38	5%
39	5%
40	4%
41	3%
42	3%
43	2%
44	2%

Fuente: The 2024 State of Digital Nomads

Podemos apreciar que porcentaje de jóvenes de entre 19 y 27 años aunque a priori son los más atrevidos para adoptar este estilo de vida fuera de lo convencional, es muy reducido y esto se debe especialmente al escaso poder económico que se tiene en estas edades. Se encuentran en el comienzo de su vida laboral y no pueden permitirse todavía el independizarse completamente e irse a otro país a teletrabajar sin tener tampoco un colchón económico (algo recomendable para todos los que optan por este modelo de negocio tan susceptible de cambios).

El país que más se siente atraído por este estilo de vida es Estados Unidos, que cuenta con cerca de 37 millones de nómadas digitales, con mucha diferencia del segundo que es Reino Unido con 5,6 millones de nómadas digitales. El informe también muestra que el nomadismo digital interesa más al género masculino que al femenino. Otras características demográficas interesantes que podemos sacar de las estadísticas es que la mayoría de los nómadas son no creyentes, son altamente educados, más de la mitad con título universitario y casi el 70% de nómadas se encuentran solteros sentimentalmente.

Si atendemos al tipo de empleo (Tabla 2), podemos ver que hay un gran porcentaje de nómadas que tiene un trabajo a tiempo completo, pero más de la mitad o son autónomos o dependen de contratos temporales o parciales. No tienen por lo general un ingreso fijo mensual y esto hace que puedan tener algo de inestabilidad financiera, he aquí la recomendación de tener un colchón económico en el caso de ser nómada digital.

Tabla 2. “Tipos de trabajo de los nómadas”

Employment type	%
Full time	41%
Freelance	18%
Startup founder	17%
Full time contractor	9%
Agency	8%
Other	5%
Part time	2%
Part time contractor	2%

Fuente: The 2024 State of Digital Nomads

El lugar preferido por los nómadas a la hora de trabajar no es otro que el de la propia casa donde viven. Alrededor del 60% de los nómadas eligen trabajar desde casa le sigue con un 15% las zonas de coworking¹⁰ y las cafeterías con un 8%.

España es el segundo país, empatado con Tailandia, más visitado por los nómadas digitales en este último año. Solamente es superado por Estados Unidos. Le siguen de cerca Reino Unido, Alemania y México. La media de estancia de los nómadas en los países visitados es de 7 meses.

Podemos sacar conclusiones de que el nomadismo digital se está generalizando cada vez más, ya no solo son jóvenes solteros los que se decantan por este estilo de vida, sino que ya hay incluso familias enteras que está optando por el mismo camino. Sigue tratándose de gente de mente abierta y con ganas de ganarse la vida en un entorno más calmado y adaptado a lo que sus necesidades requieren.

Para terminar de comprender el perfil de los nómadas digitales analizaré algunas preguntas de las entrevistas realizadas a 2 nómadas digitales. Así podré conocer sus experiencias personales que le llevaron a elegir ser nómadas digitales y su opinión de la situación social y laboral que tienen los propios nómadas hoy en día. Los nómadas digitales entrevistados fueron Iñigo, de 30 años, desarrollador de software (entrevista en persona) e Isa, de 26 años y de profesión diseñadora gráfica (entrevista escrita).

Ante la pregunta de ¿Desde cuando trabajas como nómada digital y qué te llevó a elegir este estilo de vida? Isa responde: “Desde mayo de 2021. Me llamaba bastante la atención el trabajo remoto por mi vida personal, soy de Huelva, donde me resulta imposible encontrar trabajo. Por otra parte, mi pareja era de otra ciudad y tan pronto como conseguí el trabajo remoto, él consiguió trabajo en Inglaterra. Por lo que gracias a este estilo de vida profesional podía compaginarlo todo. Flexibilidad horaria, remoto y adaptable”

Iñigo por el otro lado nos contó que durante la época del COVID-19 las empresas empezaron a contratar en remoto de manera masiva y estaban buscando talento internacional. A través de un amigo de Canadá consiguió empezar a trabajar para la empresa canadiense como desarrollador de software. Además, relata la comodidad y

¹⁰ Zonas de coworking son espacios compartidos físicos o virtuales, donde profesionales individuales como autónomos, empresarios o empleados que cuentan con una modalidad parcial o total de teletrabajo, pueden desarrollar su actividad

flexibilidad en los horarios y como el hecho de trabajar para una empresa de Canadá le permitía tener las mañanas libres y decidir si empezar a trabajar más temprano más tarde.

Ambos perfiles de trabajadores tienen en común; ambos estaban especializados en un trabajo tecnológico, Isa como diseñadora gráfica e Iñigo como informático. Llevan poco tiempo trabajando en remoto, lo descubrieron con la llegada de la pandemia y a ambos les atrajo en especial la flexibilidad horaria.

También les pregunté acerca de los países que había visitado y trabajado desde que adoptaron el estilo de nómada digital. Mientras que Isa solamente había estado viviendo en Inglaterra, Irlanda y por ciudades como Barcelona, Málaga y Huelva, Iñigo nos cuenta que ha tenido la oportunidad de aparte de haber vivido en las diferentes grandes ciudades de España, también ha viajado mientras trabajaba a Bali, Australia, Argentina, Dubái y EE. UU.

Tanto Iñigo como Isa han podido disfrutar de viajar y conocer otras culturas mientras lo compaginaban con el trabajo a distancia. Este es sin duda uno de los puntos más llamativos sobre el hecho de ser nómadas digitales, la libertad de poder elegir el lugar donde vivir en base a sus gustos personales, no guiado por la vida laboral como por desgracia le ocurre a la gran mayoría de nuestra generación.

A la pregunta de ¿Cómo evalúas las infraestructuras y servicios (internet, espacios de coworking, etc.) disponibles en España para nómadas digitales? Isa contestó que “depende de la ciudad. En ciudades pequeñas como Huelva, donde actualmente resido, no existen espacios de coworking. Dependes de una buena conexión a internet desde casa. Compañeros míos que viven en Madrid y Barcelona han trabajado otras veces en cafeterías por saturación en los centros de coworking y no en todas las cafeterías dejan trabajar, aunque consumas. Está habiendo problemas al respecto recientemente.”

Iñigo, en la misma línea, opina que las ciudades grandes tienen buen internet y zonas de coworking pero que en las ciudades secundarias cuesta algo más.

Las ciudades más turísticas como Madrid, Barcelona, Valencia y Málaga se están haciendo eco de la popularidad de este modelo de trabajo y sí que ofrecen buenas infraestructuras mientras que el resto de las ciudades todavía no han visto la necesidad de implementarlas. Dicho esto, como comenta Isa, la masificación de ciudades como Madrid

o Barcelona hacen que ni siquiera estas grandes ciudades respondan adecuadamente a las necesidades de los teletrabajadores.

Isa por su parte, ante la pregunta de ¿Qué servicios adicionales te gustaría ver disponibles para apoyar tu trabajo remoto? responde que le gustaría que existiera alguna comunidad online para compartir experiencias, intercambiar información y apoyarse mutuamente o como alternativa eventos y networking. Pide mayores oportunidades para conocer a otros nómadas digitales y profesionales locales. Iñigo por otro lado pide que sea más fácil la declaración fiscal como autónomo. Comenta que, cuando estás como nómada digital, la línea entre gasto deducible y no deducible es muy sensible y no te puedes deducir como gasto fiscal todo lo que gastas para tu trabajo. Pide por tanto una mayor facilidad para deducir determinados gastos y así potenciar a los nómadas digitales.

Una de las preguntas finales que hice fue ¿Planeas continuar como nómada digital a largo plazo? Isa respondió “Sí. Por calidad de vida.

A algunos se les hace difícil no tener un contacto físico con compañeros de trabajo, pero no es mi caso, es cierto que a veces puede pesar y se agradece verlos, aunque sea para tomar algo, no se hace tan robótico. Pero prefiero sin duda esta rutina y que, al acabar, no pierda tiempo ni dinero en transporte y pueda quedar con amigos.

De hecho, el estar en casa trabajando hace que después disfrute mucho más del ocio, de salir de casa, cosa que en mi primer trabajo presencial no, por estar cansada.”

Iñigo también se ve teletrabajando, no viajando tanto pero sí que teniendo 3 o 4 bases donde poder pasar un periodo más largo de tiempo.

Estas entrevistas refuerzan lo que dicen los datos, los nómadas digitales por lo general son jóvenes que valoran mucho la independencia y no que no les gusta estar anclado a un puesto de trabajo físico.

3.3.Ventajas y desafíos de ser un nómada digital

Ser nómada digital te ofrece numerosas ventajas, la mas popularizada y que más hemos comentado es la capacidad de viajar cuando y donde quieras. Tienes una flexibilidad geográfica que te permite vivir en el lugar que se adapte a tus necesidades. También tienes mucha independencia, esa posibilidad de ser tu propio jefe, que te ayudará a llevar un

mejor equilibrio entre el trabajo y la vida. La vida englobaría el conocer gente nueva, experimentar nuevas culturas, disfrutar de las amistades y del ocio en general. Otra de las ventajas más importantes por las que la gente decide ser nómada digital es por la posibilidad de vivir en zonas con un coste inferior de vida y así disfrutar de una mejor calidad de vida.

Sin embargo, no todo son ventajas, ya que no es fácil mantener la disciplina y la productividad si no se tiene la estructura de una oficina tradicional. Esto puede conllevar problemas de gestión del tiempo y a la procrastinación. Es por ello por lo que, como demostraban las estadísticas antes comentadas, una parte de los nómadas deciden hacer uso de las áreas de coworking para que les cueste menos el ser responsable con el trabajo al estar rodeado de otras personas con preocupaciones laborales similares. También se hace uso de estos espacios para combatir otro de los retos de los nómadas digitales y es la soledad o aislamiento que algunos pueden llegar a sufrir al trabajar en remoto.

La inestabilidad financiera también merece atención, ya que el no tener un ingreso constante puede ser muy estresante para la mayoría. Por último, la falta de beneficios laborales suele preocupar mucho a los nómadas digitales. Este tipo de trabajo no suele contar con los beneficios comunes como son el seguro de salud o las vacaciones pagadas entre otros¹¹.

En la entrevista también se les preguntó a los nómadas digitales ¿Cuáles son los mayores desafíos que has enfrentado trabajando como nómada digital en España y en el extranjero?

La chica expresó “Según el país, la mentalidad cambia muchísimo. En países como Inglaterra, apuestan muchísimo por el talento local y lo priorizan frente otros por el hecho de haber hecho sus estudios y experiencia laboral si tuviera, fuera de su país. También existen bastantes vacíos legales y complicaciones por el BREXIT. Y en países como España... desde que nos recuperamos del COVID y volvimos a la normalidad, las ofertas de trabajo remoto han bajado notablemente. Exigen presencialidad y por añadir diría que sí que he notado una mayor creación de empresas en España por extranjeros, sobre todo en Malaga, son los que mayormente ofrecen trabajo remoto por la diferencia de

¹¹ "Los retos y beneficios de ser un nómada digital." *CooLab*, 28 Oct. 2023, (Disponible en <https://coolab.es/2023/10/28/los-retos-y-beneficios-de-ser-un-nomada-digital/>. última consulta 09/06/2024)

mentalidad que hablaba anteriormente pero... como gran contra te obligan a tener que hablar y escribir inglés a la perfección puesto que es el idioma del día a día de la empresa” Isa expresa que su mayor desafío es que mientras que en países que sí se está implementando mucho el teletrabajo como Inglaterra no apuestan tanto por el talento extranjero y siguen optando por el local. Sin embargo, en España no hay tantas ofertas laborales que faciliten el teletrabajo y las que hay exigen hablar inglés como idioma principal.

Para el chico, sin embargo, uno de sus mayores desafíos es el costearse el acceso a las áreas coworking, “Un buen coworking en un sitio como Bali te puede costar como una casa”. Dice que, aunque el trabajo en remoto es genial para unas cosas, luego a la hora de cerrar tratos e interactuar con otras personas es mucho mejor hacerlo en persona por lo que se ve obligado a alquilar y hacer uso de estas salas de coworking.

III. MARCO NORMATIVO

1. NORMATIVA COMUNITARIA

1.1. Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo

La mayoría de los analistas jurídicos y laborales parecen coincidir en la afirmación de la práctica inexistencia en Europa de una legislación que haga referencia a la tutela de las condiciones en las que se desarrolla el teletrabajo. Los primeros pasos para acotar las prácticas de teletrabajo se remontan a la denominada Comisión Delors en los años 90, que realizó una serie de recomendaciones de orden general a través de los siguientes informes; como el Libro Blanco de la Comisión sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo, el Informe Bangemann sobre Europa y la Sociedad Mundial de la Información, el Plan de Actuación Europa en Marcha hacia la Sociedad de la Información, el Libro verde sobre Cooperación para una Nueva Organización del Trabajo.¹²

Debido a la falta de legislación existente sobre el teletrabajo, en los últimos años la regulación se ha limitado solo a lo expresado en la negociación colectiva, aunque en algunos países esta ni siquiera existe, como es en el caso de Bélgica, Finlandia o Grecia.

Por esta razón, son los sindicatos los que han forzado la negociación de acuerdos ya sean verbales o de forma escrita, entre representantes de los trabajadores y de los empresarios.

Justo uno de los problemas más importantes con los que se topan los que quieren teletrabajar es la falta de claridad en la regulación de su actividad. Muchos trabajadores en España trabajan para empresas de otros países y estos reclaman la necesidad general de crear una normativa transnacional europea¹³.

Los agentes sociales a nivel comunitario, el 16 de julio de 2002, firmaron un Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo (AMT). El acuerdo tocaba el fenómeno del teletrabajo que se estaba ganando fama gracias el inmenso progreso tecnológico y el crecimiento de las telecomunicaciones que había experimentado la sociedad en las últimas décadas

¹² Arcos Aguilera, B. "Análisis Jurídico-Laboral del Teletrabajo." Universidad de Almería, 2016, (Disponible en <https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/13525/CASTILLO%20NOTIVOL%2C%20SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, última consulta 09/06/2024)

¹³ Id

Los beneficios del teletrabajo estaban empezando a ser notorios, pero como bien apuntaba ya Thibault Aranda, J, un año después de la introducción del AMT, “el teletrabajo puede, sin embargo, suponer también un deterioro de las condiciones de trabajo, así como el solapamiento de la vida privada o familiar por el trabajo o vida laboral. Un menoscabo que puede surgir por la supresión de contactos con otros trabajadores, riesgo de pérdida de estatus o de sus posibilidades de promoción, aislamiento social, temor al fracaso, adicción al trabajo, estrés, etc”¹⁴.

En cuanto a su definición y ámbito de aplicación la primera dificultad con la que nos encontramos, en el fenómeno del teletrabajo, ha venido dada por la ausencia de una definición comúnmente aceptada, de ahí que, como no podía ser de otro modo, el AMT empieza por precisar este concepto. El teletrabajo se dice, “es una forma de organización y/o ejecución del trabajo, que utiliza las tecnologías de la información, en el contexto de un contrato o de una relación de trabajo, donde el trabajo, que también podría ser ejecutado en el local del empleador, es realizado fuera de este local conforme a unos términos acordados” (Cláusula Segunda).¹⁵

Mientras que “un teletrabajador es cualquier persona que realiza el teletrabajo tal como ha sido definido” antes, tres son realmente los elementos que caracterizan el ámbito de aplicación del AMT y por consiguiente caracterizan el teletrabajo.

El primer elemento es la realización del trabajo en un lugar distinto de aquel o aquellos en los que normalmente se realiza el trabajo en la empresa. La prestación que puede realizarse en los locales de la empresa se realiza extramuros de ésta.

El segundo elemento que define el AMT por el que se caracteriza al teletrabajador es por el uso mayoritario para realizar las tareas del trabajo a distancia de las nuevas tecnologías de la información y de las telecomunicaciones.¹⁶

¹⁴ Thibault Aranda, J., Jurado Segovia, A., «Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo», Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, 2003, nº 32, p. 36.

¹⁵ Acuerdo Marco Europeo relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual (BOE, 4 de agosto de 2023).

¹⁶ Thibault Aranda, J., Jurado Segovia, A., «Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo» Opt.cit p.37

Como tercer elemento diferenciador nos encontramos la interpretación de que el teletrabajo es en grandes rasgos un modo de organizar y de realizar la actividad laboral de una manera dispar a la convencional.¹⁷

Una nota que ciertamente no contribuye a definir el teletrabajo sino más propiamente a delimitar el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco en función del tipo de relación que mantienen empresario y teletrabajador.

También es importante entender que “el teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empleador afectados”, de tal forma que “si el teletrabajo no es parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, y el empresario realiza una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar esta oferta”¹⁸. Además de que, como continúa el AMT “la renuncia del trabajador a optar por el teletrabajo no es como tal una razón para extinguir la relación laboral o para modificar los términos y condiciones de trabajo de dicho trabajador”.¹⁹

Se entiende así que la actividad de teletrabajo no puede ser impuesta por el empresario, sino que ha de nacer del común acuerdo de las partes en el contrato de trabajo, sin que su negativa pueda suponer ningún tipo de represalia contra el mismo.

El AMT abarca, entre otros, los siguientes apartados del Teletrabajo:

- Las condiciones de empleo: los teletrabajadores deberán tener las mismas condiciones laborales que los trabajadores que realicen el trabajo en centros físicos.
- La protección de los datos: Los empresarios deberán adoptar medidas con el fin de proteger los datos utilizados por el teletrabajador. Del mismo modo deberá advertir de las posibles restricciones que impongan en los equipos y de las sanciones a las que se enfrentan en caso de no cumplir con las restricciones.
- El ámbito de la vida privada: En caso de que exista cualquier medio de vigilancia, deberá ser de acuerdo con la Directiva 90/270/CEE relativa a las pantallas de visualización. El respeto por la vida del teletrabajador debe ser fundamental.

¹⁷ De Val Arnal, J.J., “La necesidad de una regulación de tele-trabajo”, Acciones e Investigaciones Sociales, nº 7, 1998.

¹⁸ Thibault Aranda, J., Jurado Segovia, A., «Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo Op.cit. p.37-p40

¹⁹ Acuerdo Marco Europeo Op.cit

-Los equipos para la actividad: Salvo pacto en contrario, por regla general es el empresario quien tiene que proporcionar al teletrabajador los equipos necesarios para su actividad laboral, así como hacerse cargo de los costes o cargos que puedan concurrir por el uso normal del material.

-La organización del trabajo: En este caso es responsabilidad del trabajador hacerse cargo de gestionar la organización de su tiempo de trabajo y posteriormente someterse a los mismos criterios de resultados que recibirían trabajadores convencionales.²⁰

2. NORMATIVA NACIONAL

2.1. Antecedentes normativos

2.1.1. *El estatuto de los trabajadores. Artículo 13.*

En nuestro ordenamiento jurídico, el teletrabajo no ha contado con una regulación a nivel legal hasta el año 2012, año en el que tiene lugar la publicación del RD-Ley 3/2012, convertido en la Ley 3/2012, que introduce en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, el denominado trabajo a distancia y el lugar del trabajo a domicilio, fundamentalmente para dar cabida a los supuestos de Teletrabajo.²¹

La escueta regulación contenida en el art. 13 de El Estatuto de los Trabajadores establece que “tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laborales se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.²²

Solamente se delimita la definición de teletrabajo y reivindica que las personas que trabajen a domicilio tendrán los mismos derechos que los que lo hagan desde el propio centro de trabajo.

²⁰ Cfr. “El Teletrabajo”, “Euro Lex Europa, Acces to European Law”, 2005, (Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html>, última consulta 09/06/2024)

²¹ Cordero Gordillo, V., “Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva”. Temas laborales, Revista Andaluza del Trabajo y del Bienestar Social, nº 157/2021, pags.123-139

²² Mella Mandez, L. et al, El Teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés.” Volters Kluwer, Madrid, 2017, p. 24

2.1.2. *Real Decreto Ley 18/2020*

Sin duda alguna la pandemia del COVID-19 nos trajo entre otras muchas cosas, una nueva forma de trabajar, que, si bien inicialmente se estableció de manera imperativa y por la obligatoriedad de la suspensión de la actividad empresarial y de las relaciones laborales desde el mes de marzo del 2020 y por las medidas implantadas preventivas y de protección de la salud, posteriormente se ha ido extendiendo en España y a nivel internacional, implantándose en algunos casos masivamente.

Como casi siempre la realidad se adelantaba a su propia regulación normativa, hasta entonces prácticamente inexistente, siendo como hemos comentado el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores el único que regulaba el teletrabajo, aunque de manera muy generalista, por un lado, si bien asentando por otro lado, algunos de los principios que se han mantenido en la legislación posterior. Estos son el principio de voluntariedad y el principio de igualdad de trato o identidad de derechos entre trabajador presencial y teletrabajador.

No obstante, se detectaban grandes vacíos regulatorios como el que tenía que ver con los gastos y los costes de los medios del teletrabajo. ¿A quién correspondían dichos gastos y costes?

La nueva regulación del Teletrabajo fue el fruto por un lado del diálogo social del Gobierno y los principales agentes sociales y por otro lado de la urgente necesidad de dar respuesta a una situación de excepción, nunca conocida, que se materializó en la publicación de un Real Decreto Ley.

Este decreto se justifica en la urgencia existente que había de regular todo este universo del Teletrabajo que como hemos comentado, nos vimos obligados a adoptar por motivos sanitarios. Como señala Gomez Abelleiras, esto mismo puede parecer una incongruencia ya que más que regular lo que hace es decir que el trabajo a distancia se regirá por la normativa laboral ordinaria. También deja en el aire y pone a expensas de la negociación colectiva quien deberá hacerse cargo de los gastos derivados de esta forma de trabajo.²³

²³ Cfr. Gomez Abelleiras, F. J. (2021). Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de Trabajo a distancia. AIS: Ars Iuris Salmanticensis, Revistas europea e iberoamericana de pensamiento de análisis de derecho, ciencia, política y criminología. ISSN-e 2340-5155, Vol, 9, nº1, 2021, págs. 372-374.

Hay que destacar por otro lado que la nueva regulación, pretende regular ya de forma genérica no sólo el teletrabajo provocado por la situación sobrevenida de la pandemia, sino el teletrabajo en general al margen de la pandemia y que vino para quedarse, e implantarse como estamos observando de manera muy relevante.

En cuanto a su ámbito de aplicación, la nueva regulación en su artículo 1, limita el alcance del teletrabajo o trabajo a distancia regular, a aquél que se presta un mínimo del 30% de la jornada, medida ésta en un período de referencia de tres meses. Parece, por tanto, que deben quedar fuera de su regulación, aquellas relaciones de teletrabajo que no alcancen este umbral del 30% de la jornada laboral.

Los principios inspiradores de esta nueva regulación se basan en parte en los del Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo- 2002, que hemos analizado en el punto anterior, y entre otros los siguientes:

El principio de igualdad de trato, donde se constituye que como ya hemos comentado, los teletrabajadores tendrán los mismos derechos e igualdad de condiciones laborales que los trabajadores presenciales salvo aquellos casos donde exista una obligatoriedad de trabajar de manera presencial.

El principio de voluntariedad por su parte se basa en la premisa de que ninguna de las partes puede imponer de forma unilateral el realizar el trabajo de manera telemática, salvo algunas excepciones. Deberá por tanto existir un acuerdo entre ambas partes e igualmente este acuerdo puede ser reversible si así lo desean.

El principio formalista, que concreta que el acuerdo del teletrabajo se formalice por escrito, con un contenido extenso en cuanto a las condiciones de la relación laboral y además se informe a la representación legal de los trabajadores en su caso y al servicio público de empleo.

El principio de la asunción por parte de la empresa de sufragar al teletrabajador todos los gastos derivados del desempeño de su trabajo a distancia, de proporcionarle todos los medios y equipos necesarios para su actividad y de entender y asumir las consecuencias derivadas de posibles eventualidades y dificultades técnicas no imputables al teletrabajador.

El principio de flexibilidad horaria, por el que el teletrabajador tiene el derecho de flexibilizar su jornada laboral y sus horarios de trabajo. Igualmente, en el propio acuerdo de trabajo a distancia se podrán fijar horarios y tiempos de disponibilidad obligatoria.

El principio de efectividad de los derechos colectivos, los referidos al conjunto de reglas sobre los derechos de participación y representación de los teletrabajadores. Reclama que pueden seguir ejerciéndolos aun estando la barrera de la distancia.

Y el principio de delegación en la negociación colectiva, que lleva al legislador a determinar que, en una serie de asuntos, estos puedan ser abiertamente regulados en convenios o acuerdos colectivos.²⁴

2.1.3. Ley 10/2021, de trabajo a distancia

Como hemos visto en el punto anterior, el 22 de septiembre del 2020, se aprobó el Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia que, tras haber sido convalidado por el Congreso de los Diputados, fue tramitado como proyecto de ley,- la Ley 10/2021 de 9 de Julio de trabajo a distancia-, que entró en vigor el 11 de julio de 2021, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Las previsiones de la Ley 10/2021 se aplicarán al supuesto en el que el teletrabajo a distancia sea regular y se preste en un mínimo del 30% en un período de referencia de tres meses, tal y como se establece también el artículo 1 del Real Decreto Ley 28/2020.

Como también se establece igualmente en el Real Decreto los principios fundamentales que inspiran esta norma son: El Principio de Voluntariedad para las dos partes, empresa y trabajador, lo que significa que no puede ser impuesto vía una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y el Principio de Reversibilidad para las dos partes, que podrá ejercerse según lo acordado en la negociación colectiva o en el acuerdo de trabajo a distancia²⁵.

²⁴ Ibid pp.373-374

²⁵ Graig, G., “Principales cuestiones derivadas de la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia” de Ramón y Cajal Abogados., (disponible en <https://www.ramonycajalabogados.com/es/principales-cuestiones-derivadas-de-la-ley-102021-de-9-de-julio-de-trabajo-distancia;> última consulta 09/06/2024)

El régimen de trabajo a distancia o teletrabajo no se aplica para los contratos con menores y los contratos en prácticas, formación y aprendizaje y ya que en dichos casos se establece un mínimo del 50% del trabajo presencial.

En cuanto al procedimiento de la formalización de estos contratos, se establece la firma por escrito a través del ATD (Acuerdo de Trabajo a Distancia), bien en el inicio de la relación laboral, o bien a posteriori, pero siempre previo al comienzo del teletrabajo.

La empresa, deberá entregar una copia del ATD a los representantes legales de los trabajadores dentro de los diez días siguientes a su formalización y a posteriori se comunicará igualmente a la Oficina de Empleo. En caso de incumplimiento de este protocolo, la empresa podría incurrir en una infracción grave sancionable con una multa de 7.500€.

El Acuerdo de Trabajo a Distancia tiene un contenido legal obligatorio, recogido en el artículo 7 (ver ANEXO 1) de la ley 10/2021²⁶ por el cual se recoge el contenido mínimo que se exige que contenga este acuerdo de trabajo, que va desde la fijación de los horarios y la duración del acuerdo hasta apartados más específicos como las instrucciones a seguir en relación a la protección de datos.

Si bien en la Ley 10/2021, se parte de la premisa básica de que los trabajadores a distancia ostentan los mismos derechos que los trabajadores presenciales, excepto aquellos inherentes al trabajo presencial, se prevé por otra un amplio elenco de derechos.

En relación con los derechos relativos a la carrera profesional nos encontramos que las empresas tienen que garantizar el derecho a la participación efectiva en los planes de formación de los teletrabajadores, en términos de igualdad que los trabajadores presenciales en su centro de trabajo. También los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores presenciales a la promoción profesional, debiendo la empresa informar por escrito de posibilidades de ascenso, sea para puestos presenciales o a distancia.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desempeño diario de la actividad y de acuerdo con el inventario incorporado al Acuerdo de Trabajo a Distancia y en los términos establecidos en su caso en el convenio

²⁶ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de junio de 2021) Art.7

colectivo. Igualmente se garantizará la atención precisa en caso de eventuales dificultades técnicas. Del mismo modo, el desarrollo del teletrabajo deberá ser sufragado o compensado por la empresa, pudiendo la negociación colectiva establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abonos de estos gastos.

Respecto al tiempo de trabajo, el teletrabajador podrá contar con la suficiente flexibilidad horaria en sus jornadas de trabajo, de conformidad con la legislación vigente, el Acuerdo de Trabajo a Distancia y la negociación colectiva. El sistema de registro horario del teletrabajador reflejará fielmente el tiempo efectivo dedicado al trabajo a distancia, incluyendo el inicio y fin de su jornada laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

En cuanto a la prevención de riesgos, la persona que trabaja a distancia tiene derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo que establece la normativa sobre prevención de riesgos laborales. La evaluación de los riesgos laborales se focaliza fundamentalmente en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral y esta misma se limitará a la zona que se habilite para desarrollar el teletrabajo, no pudiéndose extender al resto de áreas de la vivienda o del lugar seleccionado para el teletrabajo.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, conforme al principio de proporcionalidad. La empresa no podrá exigir al teletrabajador la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del teletrabajador. Deberá ser la misma empresa quien establezca sus propios criterios de uso de los dispositivos digitales respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad, participando en su elaboración los Representantes legales de los Trabajadores. También se establecerá en la negociación colectiva los términos dentro de los que los teletrabajadores podrían hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia.

La empresa por su parte dispone de una serie de facultades en la gestión y dirección del trabajo a distancia como por ejemplo el hacer cumplir a los teletrabajadores las instrucciones establecidas en cada caso por la empresa y en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de los Representantes legales de los Trabajadores. También deberán cumplir con las instrucciones en cuanto a la seguridad de

la información y las instrucciones del uso y conservación de los equipos y útiles informáticos. Para verificar el cumplimiento por parte del teletrabajador de sus obligaciones y deberes laborales, la empresa podrá adoptar medidas de vigilancia y control, incluida la utilización de medios telemáticos, respetando en todo caso la dignidad y circunstancias personales de los propios trabajadores.

2.2. Regulación actual

2.2.1. Ley de 28/2022

El marco legal regulatorio del universo del nomadismo digital es el correspondiente a la denominada Ley de Nómadas Digitales en España, que se enmarca dentro de la Ley 28/2022²⁷, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, que marca sin duda alguna un referente histórico en la atracción del talento y el capital extranjero. Esta legislación, pionera en su género, está también diseñada para promocionar e incentivar la creación y desarrollo de Startups, fomentando así la innovación y el emprendimiento.²⁸

Concretamente y según el artículo 2.-Objetivos generales de las Disposiciones generales del Título Preliminar de la Ley 28/2022 de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (Ver ANEXO 1), los objetivos generales de esta ley están alineados con fomentar el emprendimiento en el país, así como atraer trabajadores e inversores extranjeros a España atraídos por las diferentes ventajas fiscales y laborales que proporciona esta ley.

Un elemento distintivo de esta ley es la introducción del Visado Nómada Digital España, que representa una oportunidad para todos aquellos profesionales, no comunitarios, que quieran vivir y trabajar en España, manteniendo su empleo a distancia con empresas extranjeras y utilizando medios digitales como puente laboral, disfrutando de un entorno laboral flexible y con el atractivo del destino Málaga y Costa del Sol en nuestro caso.

²⁷ LEY 28/2022, de 21 de Diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 2022, páginas 179017 a 179060. (disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-21739, última consulta 09/06/2024)

²⁸ “Lawants Lawyers & Accountants”. (Disponible en <https://www.lawants.com/es/ley-nomadas-digitales-espana/>, última consulta 09/06/2024)

Esta ley que entró en vigor en el 2023 establece la posibilidad de que los titulares de los mencionados visados puedan igualmente colaborar con empresas locales, siempre que esta actividad no supere el 20% de su actividad profesional.²⁹

Haciendo un balance de la ley de Startups, pasado año y medio aproximadamente desde que entró en vigor la Ley de Fomento del Ecosistema de las Empresas Emergentes, conocida popularmente como Ley Startups, y que debería haber supuesto un gran paso para miles de autónomos, nómadas digitales y pequeños negocios tecnológicos ya que su objetivo era y es el de servir de base e impulso para las startups, muy especialmente en sus inicios, introduciendo incentivos fiscales y mejorando el entorno para la innovación.

Sin embargo, parece existir un consenso generalizado entre los afectados por la ley y sobre la necesidad de introducir mejoras en esta normativa, enfocadas sobre todo al apoyo que precisa aquellas empresas emergentes que ya han superado la primera fase de desarrollo, así como la reducción de burocracia o la ampliación de incentivos fiscales para la inversión y la captación de talento. Una de las cuestiones más preocupantes es el exceso de burocracia, a pesar de que la simplificación de los trámites administrativos era uno de los principales objetivos de la norma y para ello se creó la Oficina Nacional de Emprendimiento, ONE, como organismo encargado de ordenar y coordinar los servicios de apoyo al emprendimiento en colaboración con todos los órganos del Estado y agentes públicos y privados del ecosistema.³⁰

Parece que, aunque la ley sí que está ayudando, no es suficiente para que las empresas de nueva creación puedan terminar de impulsarse. Esto se debe en gran medida a la burocracia española y cómo ésta está entorpeciendo que las propias startups puedan beneficiarse directamente de las ventajas que la ley ofrece³¹. Otro de los problemas claros que perjudican el correcto funcionamiento de la ley es la falta de digitalización en algunos procesos administrativos. Respecto a ello “deberíamos mirar ejemplos como el de Estonia, dónde los procesos están 100% digitalizados y la carga fiscal es más reducida”³².

²⁹ “LAWANTS LAWYERS & ACCOUNTANTS”. Op.cit

³⁰ Rodríguez, J. ” Ley Startups”, 13/03/24.(Disponible en <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/startups/ley-startups-ano-vigor-burocracia-escasos-incentivos-fiscales-lastran-norma/20240312153754035122.html>, última consulta 09/06/2024)

³¹ Michaud, R. “Ley de Startups necesaria pero suficiente”, Diario El Economista, 23/01/23.(Disponible en <https://www.economista.es/opinion/noticias/12115375/01/23/Ley-de-startups-necesaria-pero-suficiente.html>, última consulta 09/06/2024)

³² Rodríguez, J.” Ley Startups”, Op.cit

Durante el primer año de vigencia de la Ley, se certificaron oficialmente algo más de 600 Startups y en torno a 700 visados para nómadas digitales, unas cifras que, en palabras de Ralph Michaud, profesor de OBS Business School, deberían sin duda aumentar a lo largo del 2024³³.

Otro de los aspectos a mejorar es que una Startup sólo sea considerada como tal durante sus primeros años de vida, normalmente cinco, aunque pueden ser siete en ciertos casos. La mayoría de las empresas tecnológicas necesitan más de 5 años para poder madurar. Es por ello que estas sienten que están desprotegidas y desconsideradas.³⁴

La ley ha supuesto en definitiva un importantísimo punto de partida, pero conviene mejorarla, pulirla y adaptarla para que no acabe siendo una oportunidad desaprovechada de crear ventajas competitivas reales para el ecosistema emprendedor y el nomadismo digital.

³³ Michaud, R. “Ley de Startups necesaria pero suficiente”, Op.cit

³⁴ Id

III. ASPECTOS JURÍDICOS QUE MERECE ATENCIÓN. LEY 28/2022

1. VISADOS Y PERMISOS DE RESIDENCIA

1.1. Procedimientos y requisitos

Para conseguir el visado como nómada digital en España, la Unidad de Grandes Empresas (UGE) exige inicialmente una lista bastante compleja de requisitos que deberá cumplimentarse para que sea aceptada la solicitud. (ver ANEXO 2)

De este listado podemos sacar que para obtener un visado de nómada digital se requiere haber pertenecido a la empresa por la que se va a teletrabajar por al menos 3 meses, tener un ingreso mínimo de 30.000€ y que los motivos que le han llevado a esta solicitud vayan acordes a lo estipulado. Tampoco podrán acceder a este visado aquellos que tengan antecedentes penales en los países donde se ha residido durante los últimos años. Cabe destacar que los requisitos específicos pueden variar según el consulado donde se tramite la solicitud y podrían requerirse documentos adicionales o entrevistas personales para verificar la información proporcionada.³⁵

Es importante resaltar que el titular del visado nómada digital debe pasar al menos 183 días en España para poder renovar su residencia, de modo que no puede evitar convertirse en residente.

Esto tiene importantes implicaciones fiscales, los titulares de un visado de nómada digital en España, como desarrollaré a continuación, se benefician de un tipo impositivo fijo del 24% sobre las rentas que obtengan en España (no sobre las rentas mundiales), hasta los 600.000€, en lugar del tipo fijo de 50%.³⁶

2. ASPECTOS FISCALES Y TRIBUTARIOS

2.1. Implicaciones fiscales para nómadas digitales

Uno de los alicientes de la ley de Startups para los empresarios y trabajadores es sin duda alguna los incentivos fiscales tan atractivos que esta ley ofrece.

³⁵ Echeverría, V. “Trámites de ley nómadas digitales España”, 19/06/23. (Disponible en <https://echeverriaabogados.com/es/blog/tramites/ley-nomadas-digitales-espana-preguntas-frecuentes>, última consulta 09/06/2024)

³⁶ Id

Por un lado, la opción de acogerse a la disposición conocida como la ley Beckham, por la cual los trabajadores pueden tributar bajo el Impuesto de No Residentes (IRNR) con un tipo fijo de 24% sobre aquellos ingresos obtenidos en territorio nacional durante los primeros 5 años que el nómada digital resida en España.³⁷

La reducción es bastante significativa en comparación al régimen general. Este 24% afectaría solo para aquellos rendimientos del trabajo inferiores a 600.000 euros. El rendimiento superior a los 600.000 euros ya pasaría a tributar por un 47%.³⁸

A continuación, desarrollamos algunas de las claves de la Ley en el ámbito fiscal además de lo ya expuesto anteriormente:

2.1.1. Impuesto de Sociedades al 15%.

Una de las medidas más populares de esta Ley de startups en el área fiscal es la tributación a un tipo del 15% en lugar del 25% en el Impuesto de Sociedades en el primer periodo impositivo siempre y cuando la base imponible sea positiva y también en los tres siguientes, tiendo para ello que conservar la condición de empresa emergente³⁹.

2.1.2. Aplazamiento de deudas tributarias

Otra importante medida es sin duda alguna, el aplazamiento por un lado del Impuesto de Sociedades por un año, y por otro, el del Impuesto sobre la Renta por un periodo en este caso de seis meses y que no se apliquen intereses de demora y con la única condición de estar al corriente con la Agencia Tributaria.⁴⁰

³⁷ “Nimextranjería”, Blog guía fiscal para nómadas digitales. (Disponible en, <https://www.nimextranjeria.com/es/blog/guia-fiscal-para-nomadas-digitales/>, última consulta 09/06/2024)

³⁸ Artamendi, A. y Nieto Arévalo, R. “Regímenes Tributarios especiales para impatriados: una comparación con Italia y Portugal, desde la modificación operada por la Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes”. Actualidad Jurídica Uria Menendez, diciembre de 2023, pp. 93-109. (Disponible en <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/8678/documento/ajum-63.pdf?id=13530&forceDownload=true>, última consulta 09/06/2024).

³⁹ Cfr. Ansón, R. “Claves de la ley Startups”, BMC, Bufete Mas y Calvet Abogados, 17/01/23.(Disponible en <https://mascalvet.com/claves-de-la-ley-de-startups/>, última consulta 09/06/2024)

⁴⁰ Id.

2.1.3. Deducciones para inversores.

Las deducciones para inversores se incrementan notablemente, pasando de 60.000 a 100.000€ la base máxima de la cuantía, y se aplica a aquellos inversores que inviertan en empresas emergentes. Existe un plazo de 3 a 5 años, tomando como referencia el momento de la constitución de la sociedad, para suscribir las participaciones o las acciones. Determinados tipos de empresas emergentes podrán incluso ampliar el plazo hasta los 7 años y los socios fundadores podrán servirse de la deducción sin importar su porcentaje de participación en el capital social de la empresa.⁴¹

2.1.4. Medidas para las stock options.

Las empresas emergentes podrán remunerar a los trabajadores mediante “stock options”⁴². También se ha multiplicado la exención en el IRPF de 12.000 a 50.000 euros anuales.

Es importante destacar que estos beneficios fiscales están diseñados para atraer a nómadas digitales y trabajadores remotos que deseen trasladarse a España, ofreciendo un entorno fiscal favorable que pueda incrementar su calidad de vida y eficiencia laboral. Sin embargo, los detalles específicos sobre cómo se aplican estos beneficios pueden variar según el nivel de ingresos y están sujetos a las regulaciones que el gobierno español continúe desarrollando en esta materia.

3. ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Como ya hemos mencionado con antelación, la seguridad social es sin duda alguna uno de los requisitos fundamentales a la hora de tramitar y entender el permiso que hemos estado tratando en este punto. Para entender la relación que tiene la Seguridad Social con los nómadas digitales y con España como país acogedor de estos mismos nómadas.

⁴¹ Id.

⁴² Las stock options son opciones para que adquieran acciones, normalmente a un precio inferior al del mercado, mejorando la liquidez de la empresa en sus etapas iniciales e incentivando el compromiso de los empleados.

La Seguridad Social en España es lo que viene a equivaler a todos los servicios sociales que tienen los países desarrollados por lo general, los cuales cubren todas aquellas necesidades del ciudadano de a pie. La Seguridad Social viene a cubrir tanto el seguro de salud público, caso de accidente, caso de incapacidad, la maternidad, la paternidad, escuelas públicas y pensión.

La normativa que hemos analizado no hace ninguna nueva mención respecto a los nómadas digitales en materia de Seguridad Social por lo que, a la hora de tratar la situación de los nómadas digitales extracomunitarios, habrá que estar atento de si el Estado en cuestión al que pertenece el nómada tiene o no un convenio internacional de Seguridad Social con España.⁴³ Nos encontramos sobre todo con 3 posibles opciones con las que se presenta un nómada digital a la hora de tramitar la Seguridad Social.

Si el nómada digital en cuestión es un trabajador por cuenta ajena, que trabaja para una empresa en su país de origen y ese país sí tiene un acuerdo bilateral⁴⁴ en materia de seguridad social con España y la empresa le autoriza a teletrabajar desde España. En este caso, el nómada tendrá que tramitar en su país de origen, con su seguridad social, un certificado de cobertura durante la estancia en España que vaya a estar desarrollando sus actividades empresariales. En ese supuesto el trabajador y la empresa no deberán pagar ninguna cuota extra porque esas estarán cubiertas por el convenio. La empresa matriz sí que deberá seguir pagando la seguridad social del trabajador que está en España.

El segundo supuesto es de los nómadas digitales cuya empresa erradicada en un país que no tiene convenio. En esos casos, deberán de estar muy atentos ya que, si su empresa le acepta teletrabajar desde España, tendrán que establecer una entidad legal para pagar sus cotizaciones y cubrir su salud pública, riesgos de accidente, pensión, entre otros. La ratio de porcentaje a pagar va del 31% al 33% del salario neto. También cubre a todos los familiares, esposa o marido e hijos.

⁴³ Vigil-Milán, Eduardo. "Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital." LABOS: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, vol. 1, no. 2, 2023, pp. 235-257, (Disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7639/5992>. última consulta 09/06/2024)

⁴⁴ De los convenios bilaterales con España, esta posibilidad se contempla en los suscritos con Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá de forma excepcional, Chile, Colombia, Corea, Ecuador, en EEUU de forma excepcional, Filipinas, Japón, en Marruecos de forma excepcional, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Túnez, Ucrania. No se prevé respecto de China, Rusia, Uruguay y Venezuela. (Memento de Seguridad Social 2022, marginales nº6770 y s.).

La última casuística con la que nos encontramos es la del nómada digital que se quiere instalar en España y tiene su propio proyecto y sus clientes se encuentran repartidos alrededor del mundo. El nómada tendrá por tanto que declararse como autónomo y pagar las cotizaciones de seguridad social conforme a su proyecto. Para el caso de estos emprendedores, las cotizaciones a la seguridad pueden verse como un gran desafío a afrontar ya que muchos de ellos se ven obligados a asumir este gasto mensual cuando todavía puede que no hayan generado ingresos⁴⁵. Es por ello por lo que el gobierno español esponsoriza el primer año de seguridad social y los nómadas solo deberán unos 80€. A partir del segundo año ya correrá por cuenta del teletrabajador.

⁴⁵ Michaud, R. “Ley de Startups necesaria pero suficiente”, Op.cit

IV. INICIATIVAS CONCRETAS DE ATRACCIÓN DE NÓMADAS DIGITALES: LA CIUDAD DE MÁLAGA

1. CONTEXTO GEOGRÁFICO, CULTURAL Y ECONÓMICO DE MÁLAGA

La ciudad de Málaga es la capital de la Costa del Sol. El término Costa del Sol nace en el año 1928, a iniciativa del empresario Rodolfo Lussnigg, propietario del Hotel Simón, uno de los más importantes de Almería. Él lanzó una campaña promocional aprovechando la celebración de la Exposición Iberoamericana de Sevilla y la Exposición Internacional de Barcelona, ambas en el 1929, que iban a atraer numerosos visitantes a España, por lo que él decidió aprovechar la ocasión para dar a conocer Almería y el término Costa del Sol⁴⁶.

Ya en 1933, se inauguró el primer hotel de lujo, dirigido a un público de mayor poder adquisitivo de los que había hasta la fecha, el Hotel Miramar en Marbella (Málaga) ante el incipiente turismo que ya empezaba, los dueños promocionaron su establecimiento traduciendo los folletos al inglés y francés e incorporando Costa del Sol por lo que empezó a asociarse al litoral malagueño⁴⁷.

En la década de los años 50 empiezan a venir personajes famosos a Torremolinos, abriendo en 1942 el Hotel Pez Espada. En la década de los 60 y 70 sigue el desarrollo de la costa hasta Marbella. Creándose el Patronato de turismo en el año 1976⁴⁸.

Sin embargo, ese auge turístico, demográfico y económico de la Costa del Sol, no tenía repercusión en la ciudad de Málaga. No es hasta 2010 cuando se inaugura el hotel Vincci Selección Posada del Patio, primer hotel 5 estrellas en la ciudad de Málaga, hasta el año 2016, cuando la familia Santos compra el palacio de Miramar y lo convierte en el primer hotel 5 estrellas Gran Lujo⁴⁹.

⁴⁶ "La historia de los 9 municipios de la Costa del Sol Occidental, referencia internacional por sus playas y campos de golf." *Diputación de Málaga*, (Disponible en https://www.malaga.es/es/laprovincia/8796/com1_md3_cd-46105/la-historia-de-los-9-municipios-de-la-costa-del-sol-occidental-referencia-internacional-por-sus-playas-y-campos-de-golf. última consulta 09/06/2024)

⁴⁷ Mata, Ana María. "Los Laguno y el Hotel Miramar." *Tertulia en Marbella*, 1 Nov. 2012, (Disponible en <https://marbella-te.blogspot.com/2012/11/los-laguno-y-el-hotel-miramar.html>. última consulta 09/06/2024)

⁴⁸ "La historia de los 9 municipios de la Costa del Sol Occidental, referencia internacional por sus playas y campos de golf." *Diputación de Málaga*, opt.cit

⁴⁹ Rodríguez, José Vicente. "Málaga capital ya tiene un hotel de 5 estrellas." *La Opinión de Málaga*, 7 May 2010, (Disponible en <https://www.laopiniondemalaga.es/malaga/2010/05/07/malaga-capital-hotel-5-estrellas-28956430.html>. última consulta 09/06/2024)

La transformación sufrida por Málaga en los últimos 30 años se asienta en 3 pilares: 1) el desarrollo urbano y de las infraestructuras de transporte y comunicación, 2) la oferta cultural museística orientada principalmente al turismo, y 3) el auge del sector tecnológico y la innovación.⁵⁰

1.1.El desarrollo urbano y de las infraestructuras de transporte y comunicación

Aspectos tales como la peatonalización del centro histórico en el 2002 propició el cambio de urbanismo y el desarrollo turístico, unido a la rehabilitación de la Alcazaba y el Castillo de Gibralfaro. Además, con la ampliación del puerto y la playa de poniente en el año 2007, la ciudad dejó de vivir a espaldas del mar, tal como le pasó a Barcelona en el año 1992 con los Juegos Olímpicos.

Es también en el año 2007 cuando se inaugura el AVE Málaga Madrid y comienza la remodelación del puerto, que finalizará en 2011 con la adaptación de sus muelles para el atraque de cruceros -alcanzando 503.897 cruceristas en 2023- (Puerto de Málaga, 2024), y la apertura de una gran zona de ocio y restauración Muelle uno con 7.500 m2 de restauración.⁵¹

A su vez en marzo del 2010 se inaugura una nueva terminal en el aeropuerto con capacidad para más de 9.000 pasajeros en hora punta.⁵²

El Reino Unido es el destino con mayor volumen de pasajeros (2022), encabezando la lista el aeropuerto de Londres / Gatwick. Siguen a este aeropuerto Barcelona, Dublín, Ámsterdam / Schiphol, Copenhague y Manchester. El Aeropuerto de Málaga-Costa del

⁵⁰ González, María. "Cultura, tecnología y urbanismo: las bases para construir una ciudad global." *Revista de Medios y Comunicación*, vol. 12, no. 1, 2023, pp. 65-73. (Disponible en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111186/1/ReMedCom_12_01_06_esp.pdf. última consulta 09/06/2024)

⁵¹ "Aeropuertos España 2024." *Enterat*, (Disponible en www.enterat.com/servicios/mapa-aeropuertos-espana.php. última consulta 09/06/2024)

⁵² "La Historia del Aeropuerto de Málaga-Costa del Sol." *Aena*, (Disponible en <https://www.aena.es/es/malaga-costa-del-sol/conocenos/historia.html>, última consulta 09/06/2024)

Sol también tiene un tráfico regular peninsular muy significativo con Madrid, y en el año 2023 a dado servicio a 22.344.373 personas, (AENA 2024) ⁵³

Es el cuarto a nivel nacional, solo por detrás de Madrid, Barcelona y Palma de Mallorca.⁵⁴

1.2. La oferta cultural museística orientada principalmente al turismo

El desarrollo urbanístico del centro de la ciudad propició las condiciones para el establecimiento de espacios museísticos con el Museo Picasso, inaugurado en 2003. Este museo, creado por la Junta de Andalucía y la familia del pintor, supuso el inicio de una estrategia de ciudad cultural basada en los museos. Ese mismo año, 2003, se inaugura el Centro de Arte Contemporáneo (CAC), a este se le une la inauguración de 2010 del Museo Automovilístico o el Museo Ruso que alberga la colección del Museo Estatal Ruso de San Petersburgo, primera sede en Europa fuera de Rusia inaugurada en 2015. En 2011 cuando se pone en marcha el segundo gran museo de la ciudad el Museo Carmen Thyssen. Ese mismo año se inaugura el Soho o barrio de las artes. En 2015 se inaugura en Málaga el Centro Pompidou, tras el acuerdo del Ayuntamiento con el museo parisino, siendo la primera sucursal fuera de Francia. El espacio se sitúa en el Cubo, una obra arquitectónica integrada en el nuevo Muelle Uno del puerto de la ciudad. La última instalación museística es el Museo de Málaga (2016) que, ubicado en el Palacio de la Aduana, alberga al Museo de Bellas Artes, con obras del siglo XIX y arte moderno, y el Museo Arqueológico.⁵⁵

1.3.El auge del sector tecnológico y la innovación.

Uno de los elementos que ha contribuido a conformar la imagen de marca de Málaga como ciudad creativa e innovadora ha sido el desarrollo del sector tecnológico. Es en 1992, cuando se crea el Parque Tecnológico de Andalucía (PTA), cambiando su nombre en octubre de 2020 a Málaga TechPark con la idea de transmitir su potencial internacional. Ésta, ubicada en el denominado triángulo estratégico (PTA, Aeropuerto y Universidad),

⁵³ Id.

⁵⁴ "Aeropuertos España 2024." *Enterat*, (Disponible en www.enterat.com/servicios/mapa-aeropuertos-espana.php. última consulta 09/06/2024)

⁵⁵ González, María. "Cultura, tecnología y urbanismo: las bases para construir una ciudad global." Opt.cit p.

ha crecido extraordinariamente en sus más de tres décadas de vida pasando de las 9 empresas iniciales (1992) a más de 624 empresas y 22.238 trabajadores, una facturación total de 2.394,98 millones de euros. (PTA 2024)⁵⁶

La ciudad se ha posicionado en el campo de la sostenibilidad a través del proyecto Málaga Smart City, así en el Índice Smart Cities España 2023 (ISCE 2023) es la sexta en España y primera en Andalucía. Este índice se ha elaborado por la consultora estratégica IdenCity, especializada en la implantación de planes estratégicos sostenibles para las ciudades.⁵⁷

Como señala el Sr. Francisco de la Torre Prados alcalde de Málaga y Presidente de la Fundación CIEDES, en el prólogo del Plan estratégico de Málaga 2030, “se han cumplido 30 años del primer pleno municipal en el que todas las fuerzas políticas se unieron para impulsar el primer proceso de planificación estratégica en Málaga”⁵⁸.

En estos años, se ha realizado un trabajo continuo y compartido para la construcción de un desarrollo sostenible y resiliente, lo que ha convertido a Málaga en una capital atractiva y dinámica, que crece en reconocimiento internacional y que nos sigue interpelando sobre la mejor manera de afrontar los retos globales desde la escala local.⁵⁹

En este Plan Estratégico se considera que Málaga tiene como objetivo convertirse e en una ciudad conectada globalmente en sintonía con los principios de la llamada ciudad-región. Como indica el decano de la Demarcación de Andalucía, Ceuta y Melilla del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, Juan Manuel Medina Torres, “La imparable y ejemplar transformación de Málaga debe virar ahora a la ciudad-región y convertirse en una metrópolis global, conectada y sostenible”⁶⁰

⁵⁶ “El Parque Tecnológico de Málaga Cumple Tres Décadas como Modelo Empresarial para la Economía Andaluza y Malagueña.” *Parque Tecnológico de Andalucía*, 14 Dec. 2022, (Disponible en <https://www.pta.es/noticias/el-parque-tecnologico-de-malaga-cumple-tres-decadas-como-modelo-empresarial-para-la-economia-andaluza-y-malaguena/>, última consulta 09/06/2024)

⁵⁷ "El Índice Smart Cities España de 2023 analiza la accesibilidad de las ciudades." *ESMARTCITY*, 29 Mar. 2023, (Disponible en www.esmartcity.es/2023/03/29/indice-smart-cities-espana-2023-analiza-accesibilidad-ciudades. última consulta 09/06/2024)

⁵⁸ Salmón Negri, F. *Plan Estratégico de Málaga 2030*. CIDEU, p.8 (Disponible en www.cideu.org/wp-content/uploads/Presentaci%C3%B3n-Plan-Estrat%C3%A9gico-de-M%C3%A1laga-2030.pdf. última consulta 09/06/2024).

⁵⁹ Ibid p.58

⁶⁰ “La Imparable y Ejemplar Transformación de Málaga Debe Virar Ahora a la Ciudad-Región y Convertirse en una Metrópolis Global, Conectada y Sostenible.” p.1 *Caminos Andalucía*, 2 Feb. 2023, (Disponible en <https://caminosandalucia.es/wp-content/uploads/2023/02/20230202-NP->

2. RELACIÓN MÁLAGA Y COMUNIDAD NÓMADA.

2.1. Iniciativas de atracción de nómadas

Dentro del propio Plan Estratégico de Málaga 2030, en su objetivo estratégico número doce se establece que, a raíz de la pandemia, al igual que de otros factores ya comentados, se quiere potenciar el turismo a base de captación de teletrabajadores y de nómadas digitales para así intentar posicionar a Málaga como una ciudad ideal por la que apostar e invertir. El mismo plan estratégico reconoce la posibilidad de que impulsar este tipo de turismo puede provocar algo de inflación en el valor de la vivienda media de la zona, pero aun así comenta que el objetivo que se busca es más prioritario ya que su valor traspasa del propio turismo de masas debiendo gestionarse de manera inteligente⁶¹. Igualmente incluyen como un reto dentro del *Proyecto Estrella II: Atraer a los nómadas digitales, creando un destino atractivo para ellos*⁶². Ambos ya nos orientan sobre la posición y el interés que las propias instituciones públicas malagueñas tienen en este tema.

Es por ello por lo que se han llevado a cabo iniciativas municipales para posicionar a Málaga como destino para este colectivo. En concreto cabe destacar como Málaga se ha convertido recientemente, en la primera ciudad de España en superar exitosamente el proceso de auditoría de AENOR, para obtener la certificación denominada “Certificación de Destino Para Nómadas Digitales”.

Para la concesión de este certificado los auditores AENOR valoraron un amplio número de aspectos y cuestiones que son importantes para este colectivo como las comunicaciones, la cercanía y conectividad del aeropuerto, el tejido empresarial y la importancia que tiene la tecnología dentro de él, el clima, la existencia de oferta de alojamiento adecuada, la calidad de vida, la amabilidad de los habitantes.

El proceso incluyó un análisis previo, un informe de auditoría y un plan de acciones correctoras. Pero el trabajo continúa y Málaga deberá someterse a los controles anuales habituales en este tipo de procesos, ya que la certificación de AENOR tiene una validez de tres años, durante los que se llevarán a cabo auditorías de seguimiento para comprobar que los compromisos adquiridos por Málaga siguen vigentes.

[PRESENTACION-REVISTA-OBRA-PUBLICAS-DEDICADA-A-MALAGA.pdf](#), última consulta 09/06/2024).

⁶¹ Salmón Negri, F. Plan Estratégico de Málaga 2030. CIDEU, Opt. cit p.113

⁶² Ibid p.58

La existencia de esta certificación permite a las ciudades que quieren atraer y después retener a los nómadas digitales contar con un instrumento objetivo de cara a posicionarse como un destino cualificado ante la toma de decisión por parte de los nómadas digitales de donde instalarse, ya que de manera totalmente independiente y profesional reconoce el valor del destino y les da a los nómadas criterios para comparar entre los distintos destinos inclinando la decisión.

El conseguir la certificación ayuda a las ciudades a impulsar su estrategia generando confianza y a su vez les obliga a incorporar un nivel superior respecto a aquello que los nómadas necesitan, como infraestructuras, comunicaciones, coworking y servicios de atención a estos ciudadanos entre otros y ayudan a la sostenibilidad, identificando y tomando medidas para mitigar los posibles impactos negativos.

Por otro lado, también ofrece numerosas ventajas para los nómadas digitales, ya que les da una mayor confianza en la elección del destino, al saber que se cumplen las características valoradas y asegurándoles que se dispone de todos los servicios necesarios, así como del esfuerzo que hace la ciudad destino para acompañarlos y ayudarles, brindándoles la existencia de una comunidad de nómadas digitales en la que puede apoyarse, integrarse y participar⁶³

Recientemente el alcalde de Málaga, Francisco de la Torre, ha destacado *“la importancia de esta certificación de AENOR que acredita y subraya las cualidades de Málaga para atraer talento e inversiones y la posiciona como pionera en este tipo de iniciativas que sin duda revierten en la actividad y en el tejido económico de la ciudad. Málaga ofrece un ecosistema innovador y sostenible, que se sustenta en la alianza entre administraciones y la colaboración público-privada, y que brinda oportunidades tanto a los malagueños, dentro de nuestra decidida apuesta por potenciar y poner en valor el talento local, como a profesionales foráneos”*. *“Nuestro propósito se basa en crear*

⁶³ Cfr. Valderrama, J.A. "Destino certificado para nómadas digitales." *Revista AENOR*, no. 400, Mar. 2024, (Disponible en <https://revista.aenor.com/400/destino-certificado-para-nomadas-digitales.html>, última consulta 09/06/2024)

*confianza entre organizaciones y personas, y el certificado que hoy entregamos a Málaga es un excelente ejemplo de ello. Quienes escogen esta maravillosa ciudad para desde aquí trabajar en remoto pueden tener la confianza de que en ella van a encontrar todo aquello que necesitan”.*⁶⁴

En el posicionamiento de Málaga como uno de los principales atractivos para los nómadas digitales ha sido prioritario el establecimiento de este objetivo por parte del Ayuntamiento y otras entidades públicas y participación de empresas privadas.

Otro ejemplo del esfuerzo del Ayuntamiento es la creación en el año 2021 de una página web⁶⁵ orientada a los nómadas digitales, en colaboración con la Oficina del Inversor ‘Málaga Open For Business’ y Promálaga.

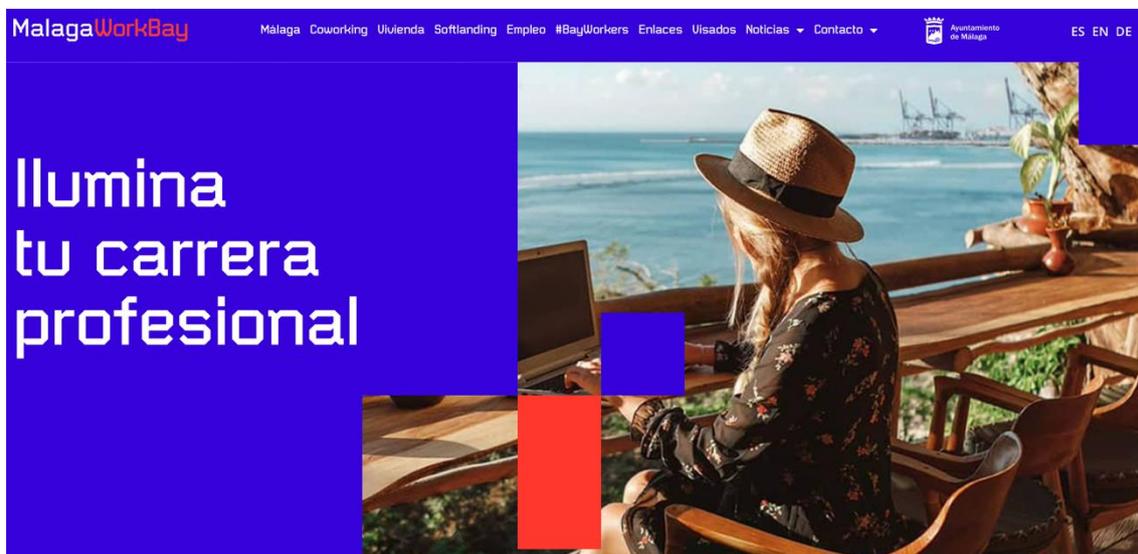


Imagen 1. Web De Malaga Workbay.

Esta web tiene la finalidad de unir toda la información relevante que necesitan los nómadas digitales para elegir e instalarse en Málaga, y poder trabajar y/o emprender, como pueden ser alojamientos, coworkings, empleo, etc.

⁶⁴ "Nota de Prensa: Málaga, primera ciudad de España que obtiene la certificación de destino para Nómadas Digitales de AENOR." AENOR, p.2 (Disponible en www.aenor.com/salainformaciondocumentos/NdP_M%c3%a1laga%20primera%20ciudad%20de%20Espa%c3%b1a%20que%20obtiene%20la%20certificaci%c3%b3n%20de%20destino%20para%20N%c3%b3madas%20Digitales%20de%20AENOR.pdf. última consulta 09/06/2024)

⁶⁵La dirección de la página web comentada es <https://malagaworkbay.com/>

La apuesta de Málaga de los últimos años por ser un hub de tecnología se ha materializado con la atracción de importantes centros de alta tecnología como el Centro de Ciberseguridad de Andalucía; el centro de excelencia de Google; el Centro de Innovación Vodafone; la futura sede del Centro Interuniversitario de Microelectrónica.

Y todo ello gracias a la excelente colaboración público-privada que ha creado el entorno ideal para la atracción de proyectos e inversión.

2.2.Nómadas digitales en el entorno rural

El atractivo que Málaga ejerce sobre los nómadas digitales no se limita a la ciudad tecnológica, sino que tiene un mayor ámbito de actuación, dirigiéndose también hacia el entorno rural y las cualidades que tiene para atraer a este colectivo. La Diputación de Málaga junto con la Fundación 'la Caixa' a través del Centro de Innovación Social La Noria lanzó una breve guía y una autoevaluación para promover el teletrabajo y la llegada de nómadas digitales al medio rural. Esta guía pretende ayudar a los municipios a diseñar estrategias que atraigan a personas que puedan teletrabajar.

Los intereses de los nómadas digitales rurales son diferentes de las nómadas digitales urbanitas. Del informe realizado, basado en encuestas a 125 personas, destaca que lo importante para ellos es el entorno vecinal, que sea seguro e inclusivo, que se tenga contacto con la naturaleza y con buen clima y que tenga sobre todo una buena infraestructura digital. ⁶⁶

2.3.Factores del éxito

El ranking elaborado por Savills Research en Febrero de 2023 posiciona a Málaga como una de las ciudades más atractivas del mundo para que directivos se vengan a vivir y teletrabajar como Nómadas Digitales, en concreto se posiciona en segundo lugar como ciudad a nivel mundial, por encima de Barcelona o Palma de Mallorca

⁶⁶ Cfr. "Málaga lanza una guía para promover la llegada de nómadas digitales y el teletrabajo", *Viva Málaga*, 30 Mar. 2024, (Disponible en <https://vivamalaga.net/malaga/1615832/malaga-lanza-una-guia-para-promover-la-llegada-de-nomadas-digitales-y-el-teletrabajo/>, última consulta 09/06/2024)

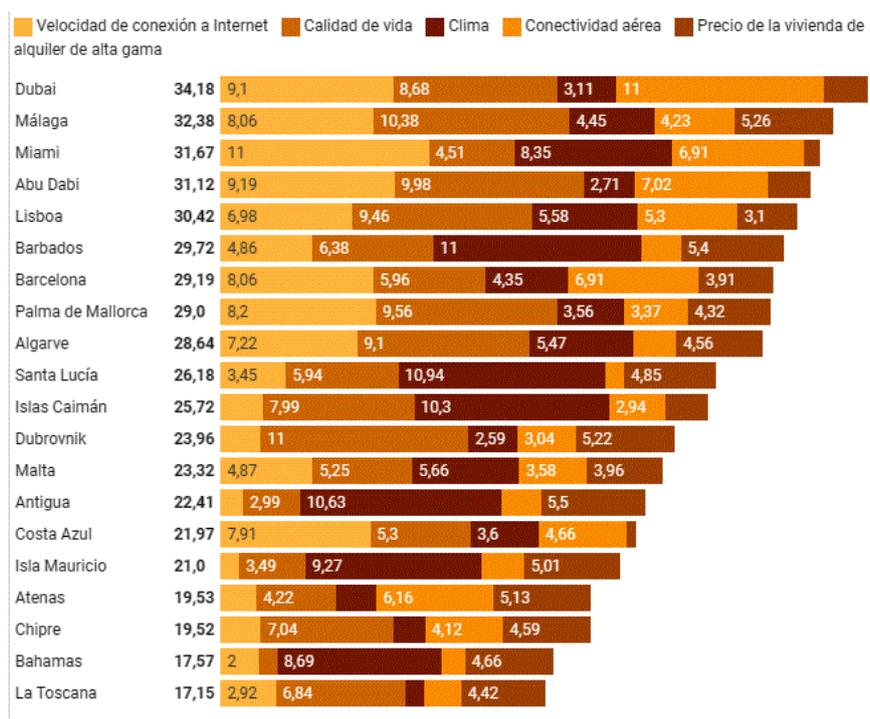


Tabla 3: Ranking de las urbes más atractivas del mundo para trabajadores remotos de alto nivel. Fuente Savills Research

Tomando como referencia la investigación de Savills⁶⁷, publicados por la revista especializada Bloomberg, Málaga consigue una puntuación de 32,38 puntos de un total de 35, solo adelantada por Dubái.

Analizaremos ahora cuales son los aspectos más valorados por los nómadas digitales y la posición de Málaga respecto a ellos:

- Velocidad de conexión a la red: en la posición quinta del ranking, liderada por Miami.
- Calidad de vida: En la posición segunda, solo por detrás de Dubrovnik
- Clima: en la posición decima
- Conectividad aérea: en la octava posición
- Precio de la vivienda de alquiler de alta gama: en la tercera posición.

⁶⁷ Tostevin, P. "Executive Nomads: Top 20 World Destinations." *Savills Impacts: Social Change*, (Disponible en <https://www.savills.com/impacts/social-change/executive-nomads-top-20-world-destinations.html>. última consulta 09/06/2024)

Concluimos que los factores principales que posicionan a Málaga como la segunda ciudad del mundo para vivir los nómadas digitales son la calidad de vida y el precio del alquiler.

La calidad de vida está relacionada con el bienestar social, físico y emocional de las personas. En relación con el precio de los alquileres puede resultar llamativo, pero es que pese al aumento del precio de la vivienda y de los alquileres en los últimos años, alcanzando récords históricos que superan los precios anteriores a la crisis inmobiliaria del 2008, son precios que parecen estar dentro de la normalidad para estos trabajadores remotos, ya que los costes son la mitad que en muchas de las ciudades competidoras.

Según Savills, el posicionamiento de Málaga como ciudad idónea para que directivos se trasladen a teletrabajar como nómadas digitales se debe a que Google se haya instalado en Málaga, atrayendo a otras multinacionales como Vodafone, Citi, Globant, entre otras.

Se confirma como los esfuerzos hechos por la ciudad en los últimos años, apostando como destino cultural y turístico de calidad, unido a convertirse en un nudo (Hub) tecnológico han posicionado a Málaga en lo más alto del mundo nómada.

V. CONCLUSIONES

Cada vez parece más claro que el futuro de la vida laboral de las personas pasa por el teletrabajo. Desde que llegó internet y las nuevas tecnologías a nuestras vidas, e impulsado en especial por la pandemia del Covid-19, cada vez son más los empleados y empleadores que deciden adoptar esta nueva forma de organización empresarial.

Como hemos extraído de la investigación, con la popularidad del teletrabajo apareció este nuevo tipo de trabajador el cual hemos dirigido la investigación llamada “Nómada Digital”. Este tipo de trabajador ha pasado en los últimos años de ser un gran desconocido a ser un fenómeno global. Estimándose que, en el año 2035, al menos 100 millones de personas en el mundo trabajen en núcleos poblacionales alejados del lugar en el que se encuentran sus empresas.

El objetivo principal era comprender el motivo por el cual el fenómeno de los nómadas digitales estaba siendo tan bien recibido a nivel mundial. Con la presente investigación hemos podido comprobar que el fenómeno de los nómadas se debe fundamentalmente a que las personas conciben el nomadismo digital más bien como una forma de vida y no tanto como una forma de trabajar.

Las personas, sobre todo a raíz de los acontecimientos y circunstancias sufridas en los últimos años como la pandemia global o los conflictos bélicos recientes, se han empezado a replantear las cosas que realmente son importantes en sus vidas. Muchos han entendido que no quieren seguir teniendo un estilo de vida rutinario en el que pierden prácticamente el 100% del tiempo del día entre el trabajo en oficina y transporte. Son estos “valientes” los que gracias a sus carreras profesionales y generalmente la relación que tienen estas con las plataformas digitales, que les permite tener la opción de trabajar de manera remota desde un país o zona que les sea mucho más agradable a sus necesidades personales.

Aunque a priori puede parecer que cualquier persona puede ser nómada digital, la realidad es que hemos podido comprobar que, aunque sí que las puertas están abiertas a todo tipo de personas, existe una tendencia clara a que los nómadas digitales sean personas jóvenes, con buena formación, de mente abierta y que ganen un dinero medianamente decente que les permita optar por la aventura de elegir en un país diferente al de todos tus familiares y amistades. Todo este análisis ha servido para conocer en profundidad que es lo que mueve y motiva a los nómadas digitales.

Ante este fenómeno, la ciudad de Málaga se ha posicionado como uno de los destinos que más eligen los nómadas digitales. En 2023, Málaga se posicionó como la mejor ciudad para vivir y trabajar según la prestigiosa revista Forbes ⁶⁸. Esto se debe a un amplio abanico de motivos, entre los que destacan la infraestructura tecnológica, la gran comunidad de nómadas digitales con la que ya cuenta la ciudad, la posibilidad de elegir entre un entorno rural o uno de ciudad y sobre todo el popular clima y estilo de vida que tiene toda la costa mediterránea⁶⁹. Este éxito viene provocado por el lanzamiento de propuestas por parte de las autoridades locales para atraer a los nómadas digitales e incorporar su talento a la ciudad.

El propio gobierno de España, ante el crecimiento de este fenómeno, lanzó la Ley 28/2022⁷⁰, facilitando una serie de ventajas tanto fiscales y de seguridad social como en relación con la consecución de un visado para la residencia en España. Sin embargo, parece que esta iniciativa del Gobierno por propulsar el turismo e inversión extranjera mediante estos atractivos “especiales” no ha tenido tanto efecto como el esperado.

Pese a los grandes avances en la materia provocados por el Real Decreto-Ley 28/2020, que apareció por la necesidad de regular la época de pandemia y la ley 28/2022, que nació queriendo atraer trabajadores extranjeros a territorio nacional para vivir, la regulación sobre los nómadas digitales sigue siendo escueta a la par de compleja. Muchos nómadas digitales entienden que esta nueva ley no aclara todas las casuísticas y sobre todo que la burocracia sigue siendo muy lenta.

Es por ello por lo que considero necesario que, si se quiere hacer efectiva la Ley 28/2022, es necesario que principalmente si agilice todos los trámites y de forma paralela se digitalice absolutamente todos los trámites, como ocurre en países como Estonia ⁷¹.

Del mismo modo, aunque la carga fiscal se reduce en buena medida en comparación el régimen general, éste sigue sin ser del todo atractivo para los extranjeros ya que por lo

⁶⁸ "Cinco ciudades españolas, entre las 20 mejores del mundo para vivir." *Forbes España*, 21 Nov. 2023, (Disponible en <https://forbes.es/lifestyle/370587/tres-ciudades-espanolas-entre-las-20-mejores-del-mundo-para-vivir/> última consulta 09/06/2024)

⁶⁹ Cfr. WindUp. "Explorando la Vida de un Nómada Digital en Málaga: Un Paraíso para el Aprendizaje." *WindUp*, 10 Mar. 2023, (Disponible en <https://windup.es/blog/explorando-la-vida-de-un-nomada-digital-en-malaga-un-paraiso-para-el-aprendizaje/>. Último acceso 10/06/2024)

⁷⁰ LEY 28/2022, de 21 de Diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes. Op.cit

⁷¹ Rodríguez, J." Ley Startups", Op.cit

que podría ser interesante tocar algún tipo de incentivo fiscal para todos estos extranjeros que deciden vivir y tributar en territorio español.

Por último, el caso de éxito de la ciudad de Málaga, primera ciudad española en obtener la certificación de Aenor como Destino para Nómadas Digitales, puede servir de ejemplo para otras ciudades que quieran atraer a este perfil de trabajador, profesionales altamente cualificados, ligados en su mayoría al sector tecnológico. Poniéndose de manifiesto la relevancia de la colaboración público-privada como parte del éxito.

VI. BIBLIOGRAFÍA

1.-Legislación.

- Acuerdo Marco Europeo relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual (BOE, 4 de agosto de 2023).
- Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (BOE 22 de diciembre de 2022).
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de junio de 2021)
- Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia (BOE 23 de septiembre de 2020).

2.-Obras doctrinales.

- Arcos Aguilera, B. *"Análisis Jurídico-Laboral del Teletrabajo."* Universidad de Almería, 2016, (Disponible en <https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/13525/CASTILLO%20NOTIVOL%2C%20SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, última consulta 09/06/2024).
- De Val Arnal, J.J., *"La necesidad de una regulación de tele-trabajo"*, Acciones e Investigaciones Sociales, nº 7, 1998.
- García Rodríguez, José, *"Geografía, cambio global y sostenibilidad. Comunicaciones del XXVII Congreso de la Asociación Española de Geografía"*, Asociación Española de Geografía, AGE y Departamento de Geografía e Historia de la Universidad de La Laguna, Tomo II, 2021, pp. 393-394 (Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=854635>, última consulta 09/06/2024)
- Makimoto, Tsugio, y David Manners. *"Digital Nomad"*. Wiley, 1997.
- Mella Mandez, L. et al. *"El Teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés."* Volters Kluwer, Madrid, 2017, p. 24.

3.-Artículo de Revistas.

- Begley Bloom, L. *"Cinco ciudades españolas, entre las 20 mejores del mundo para vivir."* *Forbes España*, 21 de Noviembre de 2023, (Disponible en

<https://forbes.es/lifestyle/370587/tres-ciudades-espanolas-entre-las-20-mejores-del-mundo-para-vivir/> última consulta 09/06/2024).

-Miñarro Yanini, M., «Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica», Revista de Derecho Social, n.93, 2021, pág. 60 y ss.

-Cordero Gordillo, V., “Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva”. Temas laborales, Revista Andaluza del Trabajo y del Bienestar Social, nº 157/2021, pags.123-139.

-Ferradans Caramés, C. “El impacto de los nuevos modelos de negocio y de las nuevas formas de organización del trabajo en los desplazamientos transnacionales de trabajadores: recientes novedades”, Revista española de derecho del trabajo, nº272, 2024 pp73-110.

-González, María. "Cultura, tecnología y urbanismo: las bases para construir una ciudad global." *Revista de Medios y Comunicación*, vol. 12, no. 1, 2023, pp. 65-73. (Disponible en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111186/1/ReMedCom_12_01_06_esp.pdf. última consulta 09/06/2024)

-Gómez Abelleiras, F. J. (2021). “Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de Trabajo a distancia”. AIS: Ars Iuris Salmanticensis, Revistas europea e iberoamericana de pensamiento de análisis de derecho, ciencia, política y criminología. ISSN-e 2340-5155, Vol, 9, nº1, 2021, págs. 372-374.

-Thibault Aranda, J., Jurado Segovia, A., «Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo», Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, 2003, nº 32, p. 36.

-Vigil-Milán, E. "Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital." *LABOS: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, no. 2, 2023, pp. 235-257, (Disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7639/5992>. última consulta 09/06/2024).

4.-Referencia de internet.

- Ansón, R. “*Claves de la ley Startups*”, BMC, Bufete Mas y Calvet Abogados, 17/01/23. (Disponible en <https://mascalvet.com/claves-de-la-ley-de-startups/>, última consulta 09/06/2024).
- “*Aeropuertos España 2024*.” Enterat, (Disponible en www.enterat.com/servicios/mapa-aeropuertos-espana.php), última consulta 09/06/2024).
- Artamendi, A. y Nieto Arévalo, R. “*Regímenes Tributarios especiales para impatriados: una comparación con Italia y Portugal, desde la modificación operada por la Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes*”. Actualidad Jurídica Uria Menendez, diciembre de 2023, pp. 93-109. (Disponible en <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/8678/documento/ajum-63.pdf?id=13530&forceDownload=true>, última consulta 09/06/2024).
- Dreher, T., y Triandafyllidou, A. “*Digital Nomads: Toward a Future Research Agenda*.” Toronto Metropolitan University, 2023, (Disponible en <https://www.torontomu.ca/content/dam/centre-for-immigration-and-settlement/tmcis/publications/workingpapers/2023-04-WP-Dreher-Triandafyllidou.pdf>, última consulta 09/06/2024).
- Echeverría, V. “*Trámites de ley nómadas digitales España*”, 19/06/23. (Disponible en <https://echeverriaabogados.com/es/blog/tramites/ley-nomadas-digitales-espana-preguntas-frecuentes>, última consulta 09/06/2024).
- “*El Teletrabajo*”, Euro Lex Europa, Acces to European Law, 2005, (Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html>, última consulta 09/06/2024).
- “*El Parque Tecnológico de Málaga Cumple Tres Décadas como Modelo Empresarial para la Economía Andaluza y Malagueña*.” Parque Tecnológico de Andalucía, 14 Dec. 2022, (Disponible en <https://www.pta.es/noticias/el-parque-tecnologico-de-malaga-cumple-tres-decadas-como-modelo-empresarial-para-la-economia-andaluza-y-malaguena/>, última consulta 09/06/2024).
- “*El Índice Smart Cities España de 2023 analiza la accesibilidad de las ciudades*.” ESMARTCITY, 29 Mar. 2023, (Disponible en www.esmartcity.es/2023/03/29/indice-smart-cities-espana-2023-analiza-accesibilidad-ciudades, última consulta 09/06/2024).

-García Martín, M. “Las (nuevas) formas de trabajar en España evidencian una flexibilidad organizativa para hacer frente a cualquier entorno.” *Oikonomics*, no. 19, 2024, (Disponible en https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/19/OIKO19_ES_garcia.pdf; última consulta 09/06/2024).

-“Gig Economy”: “Legislación Europea para Mejorar los Derechos de los Trabajadores.” *Parlamento Europeo*, Parlamento Europeo, 4 Apr. 2019, (Disponible en <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20190404STO35070/gig-economy-legislacion-europea-para-mejorar-los-derechos-de-los-trabajadores>. última consulta 09/06/2024).

-Graig, G., “Principales cuestiones derivadas de la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia” .Ramón y Cajal Abogados.(Disponible en <https://www.ramonycajalabogados.com/es/principales-cuestiones-derivadas-de-la-ley-102021-de-9-de-julio-de-trabajo-distancia>; última consulta 09/06/2024).

-López Rodríguez A.B., et al. “Nómadas Digitales y Trabajadores Remotos de Estilo de Vida: Las Palmas de Gran Canaria como 'Nomad City'.” *AccedaCRIS*, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2021, (Disponible en <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/114439/1/NomadCity.pdf>. última consulta 09/06/2024).

-“Lawants Lawyers & Accountants”. (Disponible en <https://www.lawants.com/es/ley-nomadas-digitales-espana/> última consulta 09/06/2024).

-“La Historia del Aeropuerto de Málaga-Costa del Sol.” *Aena*, (Disponible en <https://www.aena.es/es/malaga-costa-del-sol/conocenos/historia.html>, última consulta 09/06/2024)

-“La historia de los 9 municipios de la Costa del Sol Occidental, referencia internacional por sus playas y campos de golf.” *Diputación de Málaga*, (Disponible en https://www.malaga.es/es/laprovincia/8796/com1_md3_cd-46105/la-historia-de-los-9-municipios-de-la-costa-del-sol-occidental-referencia-internacional-por-sus-playas-y-campos-de-golf. última consulta 09/06/2024).

-“La Imparable y Ejemplar Transformación de Málaga Debe Virar Ahora a la Ciudad-Región y Convertirse en una Metrópolis Global, Conectada y Sostenible.”

Caminos Andalucía, 2 Feb. 2023, (Disponible en <https://caminosandalucia.es/wp-content/uploads/2023/02/20230202-NP-PRESENTACION-REVISTA-OBRA-PUBLICAS-DEDICADA-A-MALAGA.pdf>, última consulta 09/06/2024).

-*"Los retos y beneficios de ser un nómada digital."* *CooLab*, 28 Oct. 2023, (Disponible en <https://coolab.es/2023/10/28/los-retos-y-beneficios-de-ser-un-nomada-digital/>, última consulta 09/06/2024).

-Mata, Ana María. "Los Laguno y el Hotel Miramar." *Tertulia en Marbella*, 1 Noviembre. 2012, (Disponible en <https://marbella-te.blogspot.com/2012/11/los-laguno-y-el-hotel-miramar.html>, última consulta 09/06/2024).

-*"Málaga, primera ciudad de España que obtiene la certificación de destino para Nómadas Digitales de AENOR."* *AENOR*, (Disponible en www.aenor.com/salainformaciondocumentos/NdP_M%3%a1laga%20primera%20ciudad%20de%20Espa%3%b1a%20que%20obtiene%20la%20certificaci%3%b3n%20de%20destino%20para%20N%3%b3madas%20Digitales%20de%20AENOR.pdf, última consulta 09/06/2024).

-*"Malaga WorkBay."* *Malaga WorkBay*, (Disponible en www.malagaworkbay.com, última consulta 09/06/2024).

-*"Málaga lanza una guía para promover la llegada de nómadas digitales y el teletrabajo."* *Viva Málaga*, 30 Mar. 2024, (Disponible en <https://vivamalaga.net/malaga/1615832/malaga-lanza-una-guia-para-promover-la-llegada-de-nomadas-digitales-y-el-teletrabajo/>, última consulta 09/06/2024).

-Mancinelli, F. *"Freedom, Responsibility and the Neoliberal Order."* *Digital Nomads: Freedom, Responsibility, and the Neoliberal Order*, 2020, (Disponible en https://www.researchgate.net/profile/Fabiola-Mancinelli/publication/340437747_Digital_nomads_freedom_responsibility_and_the_neoliberal_order/links/6204fefb87866404a15c8ce5/Digital-nomads-freedom-responsibility-and-the-neoliberal- última consulta 09/06/2024).

-Mallett, Jody Greenstone, and Damon M. Choi. *"The Rise of the Super-temp."* *Harvard Business Review*, May 2012, (Disponible en <https://hbr.org/2012/05/the-rise-of-the-supertemp>, última consulta 09/06/2024).

-“Nimentranjeria”, Blog guía fiscal para nómadas digitales. (Disponible en, <https://www.nimextranjeria.com/es/blog/guia-fiscal-para-nomadas-digitales/>, última consulta 09/06/2024).

-Pumble. "Estadísticas de Nómadas Digitales para 2024." (Disponible en <https://pumble.com/learn/es/digital-nomad-visa/statistics/>. última consulta 09/06/2024).

-Rodríguez, J. " Ley Startups".Autónomos y Emprendedores, 13/03/24.(Disponible en <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/startups/ley-startups-ano-vigor-burocracia-escasos-incentivos-fiscales-lastran-norma/20240312153754035122.html>, última consulta 09/06/2024).

-Salmón Negri, F. "Plan Estratégico de Málaga 2030". CIDEU, pp.8-113 (Disponible en www.cideu.org/wp-content/uploads/Presentaci%C3%B3n-Plan-Estrat%C3%A9gico-de-M%C3%A1laga-2030.pdf. última consulta 09/06/2024).

-"The 2024 State of Digital Nomads." *Nomad List*, 2024, (Disponible en <https://nomadlist.com/digital-nomad-statistics>. última consulta 09/06/2024)

-Tostevin, P. "Executive Nomads: Top 20 World Destinations." *Savills Impacts: Social Change*, (Disponible en <https://www.savills.com/impacts/social-change/executive-nomads-top-20-world-destinations.html>. última consulta 09/06/2024).

-Valderrama, J.A. "Destino certificado para nómadas digitales." *Revista AENOR*, no. 400, Mar. 2024, (Disponible en <https://revista.aenor.com/400/destino-certificado-para-nomadas-digitales.html>, última consulta 09/06/2024).

- WindUp. "Explorando la Vida de un Nómada Digital en Málaga: Un Paraíso para el Aprendizaje." *WindUp*, 10 Mar. 2023, (Disponible en <https://windup.es/blog/explorando-la-vida-de-un-nomada-digital-en-malaga-un-paraiso-para-el-aprendizaje/>. Último acceso 10/06/2024)

5.-Artículo de prensa.

-Michaud, R. "Ley de Startups necesaria pero suficiente", *Diario El Economista*, 23/01/23. (Disponible en <https://www.eleconomista.es/opinion/noticias/12115375/01/23/Ley-de-startups-necesaria-pero-suficiente.html>, última consulta 09/06/2024).

-*"¿Por qué la Costa del Sol recibe este nombre?" El Mundo*, 25 Mar. 2024, (Disponible en <https://www.elmundo.es/como/2024/03/25/660130b721efa0e1678b458b.html>. última consulta 09/06/2024).

-Rodríguez, José Vicente. *"Málaga capital ya tiene un hotel de 5 estrellas." La Opinión de Málaga*, 7 Mayo 2010. (Disponible en <https://www.laopiniondemalaga.es/malaga/2010/05/07/malaga-capital-hotel-5-estrellas-28956430.html>. última consulta 09/06/2024).

VII. ANEXOS

ANEXO I: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de junio de 2021)

Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

ANEXO II: Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (BOE 22 de diciembre de 2022)

Artículo 2. Objetivos Generales

a) Fomentar la creación, el crecimiento y la relocalización de empresas emergentes en España, en especial de las microempresas, de las pequeñas y las medianas empresas emprendedoras, fijando además las condiciones que favorezcan su capacidad de internacionalización.

b) Atraer talento y capital internacional para el desarrollo del ecosistema español de empresas emergentes.

c) Estimular la inversión pública y privada en empresas emergentes.

d) Favorecer la interrelación entre empresas, agentes financiadores y territorios para aumentar las posibilidades de éxito de las empresas emergentes, con especial atención al fomento de polos de atracción de empresas emergentes en entornos rurales, y especialmente, en aquellas zonas que están perdiendo población, en aras de una mayor cohesión social y territorial.

e) Impulsar el acercamiento entre la formación profesional y la universidad y las empresas emergentes.

f) Contribuir a incrementar la transferencia de conocimientos de la Universidad y de los organismos públicos de investigación y restantes agentes públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación al mundo empresarial.

g) Eliminar las brechas de género existentes en el ecosistema español de empresas emergentes.

h) Apoyar el desarrollo de polos de atracción de empresas e inversores.

i) Impulsar la compra pública innovadora con empresas emergentes.

j) Garantizar la eficacia y coherencia del sistema estatal de ayudas al emprendimiento basado en innovación.

k) Promover el seguimiento participativo de la evolución del ecosistema español de empresas emergentes y de los resultados de esta ley.

ANEXO III: Requisitos Solicitud Visa Nómada Digital

Listado de requisitos para la solicitud de la visa nómada digital a presentar ante la UGE (Unidad de Grandes Empresas)

- *En primer lugar, el profesional debe demostrar una cualificación adecuada para la actividad que desempeña, ya sea a través de un título universitario o de experiencia laboral mínima de tres años, como un título o certificado profesional obtenido en una institución de enseñanza superior reconocida en el sector*
- *Es fundamental mantener una relación laboral o profesional previa y continuada con la empresa fuera de España, con al menos tres meses de antigüedad y con expectativas de perdurar por un año más, lo cual se verifica mediante contrato, nóminas, o acuerdo mercantil.*
- *Además, el solicitante debe garantizar un ingreso anual mínimo de 30.240 euros, evidencia de una actividad real y sostenida por parte de la empresa contratante y una declaración empresarial que autorice el trabajo remoto desde España.*
- *Un seguro de salud sin copagos y cobertura completa es imprescindible, así como estar registrado en la Seguridad Social española, ya sea a través del régimen general para empleados o como autónomo en el RETA. En algunos casos, es posible sustituir este requisito si existe un acuerdo internacional de seguridad social entre España y el país de origen del solicitante.*
- *No haber sido residente en España durante los 5 periodos impositivos anteriores, es decir, durante los últimos 5 años antes de la solicitud del visado nómada digital.*
- *No obtener rentas que se puedan calificar como obtenidas mediante un establecimiento permanente situado en España. Es decir, que los ingresos económicos que se generen como nómada digital no sean a través de una actividad empresarial que esté establecida en el territorio español mediante oficina, sucursal, filial u otro tipo de establecimiento.*
- *Que el desplazamiento del nómada a España se produzca porque puede realizar su trabajo a distancia a través del uso de medios telemáticos y por esa razón, pueda solicitar y ser titular del visado.*
- *Puede solicitarlo el trabajador a distancia o autónomo de un país que no sea miembro de la UE.*
- *Puede ser un trabajador autónomo y trabajar para diversos clientes, o ser contratado por una organización específica que le haya concedido permiso para trabajar a distancia desde el extranjero.*
- *Se requiere que haya mantenido un contacto profesional con sus clientes o que haya trabajado para la organización durante un periodo de al menos tres meses antes de presentar la solicitud del visado.*
- *Como mínimo, la empresa para la que trabaja tiene que haber existido durante un año.*

- *En el momento de tramitar la solicitud, no puede estar residiendo en España infringiendo la ley, pero si está aquí como turista o con otra autorización para permanecer en España, puede tramitar la residencia sin necesidad de volver a al país de origen.*
- *Debe poder demostrar que no tiene antecedentes penales y que tiene medios económicos suficientes.*