

Alternativas para la protección de la seguridad social de los nómadas digitales: un análisis desde el derecho laboral colombiano

Alternatives for the protection of social security of digital nomads: an analysis from colombian labor law

Alternatives pour la protection de la sécurité sociale des nomades numériques : une analyse du droit du travail colombien

Luisa Fernanda **Rodríguez-Rodríguez**

 <https://orcid.org/0009-0004-3869-8560>

Universidad Externado de Colombia. Colombia

Correo electrónico: luisaf.rodriguez@uexternado.edu.co

Valentina **González Rivera**

 <https://orcid.org/0009-0009-6386-1899>

Universidad Externado de Colombia. Colombia

Correo electrónico: valentina.gonzalez4@uexternado.edu.co

Recepción: 15 de noviembre de 2024

Aceptación: 24 de febrero de 2025

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.41.19696>

RESUMEN: El nomadismo digital es una figura relativamente reciente que, de manera muy general, implica la ejecución de actividades laborales, sin asentarse en un lugar específico, con el uso de herramientas tecnológicas. Los nómadas digitales son personas que pueden trabajar en cualquier momento y lugar del mundo, con el único requisito

de poder acceder a herramientas y tecnologías de la información. Si bien esta figura responde a las nuevas formas de trabajo, en el marco de la cuarta revolución industrial, aún encuentra una regulación escasa, lo que evita una protección integral a este tipo de trabajadores, especialmente en sus derechos a la seguridad social. Por lo anterior, en este artículo se expondrán las responsabilidades de las empresas contratantes, de los Estados de origen y de tránsito, y de los trabajadores en materia de cobertura de riesgos de la seguridad social; asimismo, se propondrán alternativas para ofrecer una protección adecuada en relación con las contingencias de la seguridad social para los nómadas digitales. *Palabras clave:* nómadas digitales; seguridad social; protección de derechos; responsabilidad; regulación.

ABSTRACT: Digital nomadism is a relatively recent concept that generally involves performing work activities without settling in a specific location, using technological tools. Digital nomads are individuals who can work at any time and place in the world, with the only requirement being access to information technologies and tools. While this concept aligns with new forms of work in the context of the Fourth Industrial Revolution, it still faces limited regulation, which hinders comprehensive protection for these workers, especially regarding their rights to social security. Therefore, this article will discuss the responsibilities of contracting companies, home and transit states, and workers in terms of social security risk coverage, and it will propose alternatives to provide adequate protection concerning social security contingencies for digital nomads.

Keywords: digital nomads; social security; rights protection; responsibility; regulation.

RÉSUMÉ: Le nomadisme digital est un concept relativement récent qui implique, de manière très générale, l'exécution d'activités professionnelles sans s'installer dans un lieu spécifique, en utilisant des outils technologiques. Les nomades numériques sont des personnes qui peuvent travailler à tout moment et en tout lieu dans le monde, avec pour seul impératif d'avoir accès aux outils et aux technologies de l'information. Bien que ce concept réponde aux nouvelles formes de travail dans le cadre de la quatrième révolution industrielle, il rencontre encore une régulation limitée, ce qui empêche une protection intégrale de ce type de travailleurs, notamment en ce qui concerne leurs droits à la sécurité sociale. Par conséquent, cet article exposera la responsabilité des entreprises contractantes, des États d'origine et de transit, ainsi que des travailleurs en matière de couverture des risques de la sécurité sociale, et proposera également des alternatives pour offrir une protection adéquate concernant les contingences de la sécurité sociale pour les nomades numériques.

Mots-clés: nomades numériques; sécurité sociale; protection des droits; responsabilité; régulation.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Nómadas digitales: antecedentes y ubicación del concepto en el derecho del trabajo y de la seguridad social*. III. *Necesidad de protección de los trabajadores en condición de nómada digital desde los sistemas de protección social*. IV. *Responsabilidades de las empresas contratantes, Estados de tránsito y trabajadores en materia de cobertura de riesgos de la seguridad social*. V. *Alternativas para la protección y cobertura de los riesgos de la seguridad social de los nómadas digitales*. VI. *Bibliografía*.

I. Introducción

La creciente tendencia de los trabajadores denominados “nómadas digitales” genera retos y desafíos tanto al derecho laboral como a los sistemas de seguridad social en el mundo. La incipiente regulación de las particularidades de su trabajo los coloca en una situación de inestabilidad y especial vulnerabilidad. En su condición de trabajadores, son merecedores de la protección de sus derechos, tanto del trabajo como los propios de la seguridad social, ya sea que su vinculación sea mediante un contrato de trabajo, contratos civiles de prestación de servicios o mediante otras categorías.

En materia de seguridad social, la principal dificultad está en la identificación de la responsabilidad de cada Estado por el que transitan; principalmente en cuanto a la cobertura de los riesgos en salud, invalidez, muerte y vejez. Estos países se benefician del consumo, y muchos atraen en forma particular a los nómadas digitales con el propósito de captar sus divisas. Sin embargo, cuando los riesgos propios de la seguridad social se concretan, las opciones de cobertura son limitadas. Por otra parte, la individualización de las responsabilidades entre las empresas contratantes y/o empleadoras, los Estados y los trabajadores, resultan diluidas en un marco jurídico ambiguo.

Conforme a lo anterior, es importante preguntar: ¿cuáles son las responsabilidades de empresas contratantes, Estados de tránsito y trabajadores en materia de cobertura de riesgos de la seguridad social cuando el trabajo se ejerce en condición de nómada digital? ¿Y qué alternativas podrían adoptarse para brindar una protección adecuada en materia de las contingencias de la seguridad social a los nómadas digitales?

El objetivo principal de este artículo es analizar esta forma de trabajo moderna que involucra el desplazamiento del trabajador por varios países, denominado nómada digital, y su impacto en los sistemas de seguridad social. También es

importante establecer la necesidad de protección de los derechos de estos trabajadores, identificar las responsabilidades de seguridad social frente a la cobertura de riesgos, y plantear alternativas para alcanzar la protección de los derechos de seguridad social de los nómadas digitales.

La hipótesis que se sostiene en este trabajo indica que la responsabilidad de la empresa contratante varía con respecto al tipo de relación jurídica con el nómada digital. Si la relación está definida mediante un contrato de trabajo, tendrá la obligación de garantizar la afiliación y cotización a algún sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales; en cambio, si la vinculación obedece a una relación civil, no tendrá dicha obligación. El nómada digital también tiene la responsabilidad de afiliarse y cotizar para asegurar sus riesgos, al ser personas con capacidad de pago. A su vez, los Estados de tránsito deben hacerse responsables de procurar la cobertura por el tiempo de permanencia en el país a los sistemas de salud, pensiones y riesgos laborales para otorgar una visa de nómada digital.

Ahora bien, las alternativas de cobertura de los riesgos de salud, vejez, invalidez y muerte de los nómadas digitales pueden establecerse optativamente acudiendo a dos criterios. Primero, el domicilio de la empresa. Este criterio indicaría que el sistema de seguridad social del país donde la empresa contratante tenga su domicilio realizaría la cobertura de los riesgos de la seguridad social de los trabajadores vinculados en condición de nómadas digitales. Segundo, el tiempo de permanencia del trabajador en el país de tránsito. Este criterio apelaría a la necesaria responsabilidad del Estado de tránsito de un nómada digital de procurarle la cobertura de sus riesgos en razón al tiempo de permanencia en su territorio, especialmente, cuando alguno de estos se concreta en ese lugar.

Para el presente trabajo, se escogió la metodología de investigación jurídica teórica analítica. Esta se ha desarrollado desde la perspectiva jurídica del derecho laboral colombiano, por lo cual se ha tomado como base para la construcción del análisis el marco jurídico del trabajo a distancia regulado en Colombia. Para efectos ilustrativos, se relacionan dos entrevistas semiestructuradas con nómadas digitales, las cuales no tienen como propósito cambiar el método de investigación, por cuanto que se acude a ellas sólo con fines ejemplificativos.

El documento se ha dividido en cuatro partes. En la primera parte, se busca ubicar al concepto de nómada digital en el derecho del trabajo y la seguridad social. La segunda parte, se propone establecer la necesidad de protección de los nómadas digitales desde los sistemas de seguridad social. En la tercera parte, se

presentarán las responsabilidades de las partes involucradas en este tipo de trabajo en materia de seguridad social. Finalmente, en la cuarta parte, se plantean alternativas para la protección y cobertura de los riesgos de la seguridad social para los nómadas digitales.

II. Nómadas digitales: antecedentes y ubicación del concepto en el derecho del trabajo y de la seguridad social

La cuarta revolución industrial, entendida como una revolución hacia la digitalización y las innovaciones técnicas, ha traído consigo nuevas dinámicas en la sociedad, pues la aparición de la tecnología ha alterado las condiciones de vida, de relación, de organización del trabajo e incluso diversos cambios en el modelo económico de las sociedades.¹ Como un desafío proveniente de esta nueva industria, que engloba procesos de producción perfeccionados con tecnologías inteligentes diseñadas para integrarse en las organizaciones y en la vida de las personas, se encuentra la presión por crear más oportunidades laborales, las cuales se ven obstaculizadas por dichos cambios en el modelo de mercado de trabajo que traen consigo la disminución del empleo asalariado tradicional.²

Con el paso del tiempo, las formas de trabajo han ido fluctuando debido a la aparición de las nuevas tecnologías y a los cambios en el modelo económico de las sociedades. El mismo acceso a Internet está siendo reconocido como un derecho que permite, a su vez, acceder de una forma más eficiente a otros derechos, como son la salud, libertad de expresión, debido proceso y trabajo.³ La forma de trabajo tradicional —donde una persona se compromete a prestar su servicio a un empleador en un sitio físico, bajo las condiciones que este exija, a cambio de una contraprestación económica— ha mudado vertiginosamente en

¹ Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Oficina Asesora de Planeación y Estudios, *Aspectos Básicos de la Industria 4.0*, Colombia, 2019, p. 4. https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articles-124767_recurso_1.pdf

² Sierra Benítez, Esperanza Macarena, “La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Sevilla, vol. 6, núm. 2, 2021. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.01>

³ Soto Zubieta, Diana y Ruiz Canales, Raúl, “El derecho de acceso a Internet. Condiciones de priorización de cara al mínimo vital”, *Ratio Juris*, Medellín, vol. 17, núm. 35, julio-diciembre de 2022. <https://doi.org/10.24142/raju.v17n35a4>

el nuevo panorama laboral posterior a la pandemia por COVID-19. En efecto, se ha incrementado la aplicación de alternativas modernas al empleo tradicional, caracterizadas por la flexibilidad y digitalización, que abarca diversas maneras de prestar un servicio como el trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo en plataformas, entre otras. El incremento de las herramientas digitales, las tecnologías de la información y la aparición de diversos dispositivos para acceder a ese mundo digital ha generado nuevas formas de trabajo, en las cuales no predomina un sitio físico para cumplir con las funciones laborales, sino que se permite el desempeño de actividades de manera remota, lo que ha abierto espacios para los denominados nómadas digitales.⁴

Si bien el término nómada digital fue utilizado por primera vez en 1997 por Tsugio Makimoto y David Banners⁵ para referirse de manera general a un nuevo modo de vida en el cual los profesionales podrían trabajar en cualquier hora y momento, el término no goza de una definición única que englobe las verdaderas condiciones o requisitos para determinar si un trabajador es nómada digital, o simplemente se configura dentro de otras categorías ya existentes en el derecho del trabajo y de la seguridad social.

Ciertos autores, como Inge Hermann,⁶ han señalado que estas personas no pueden denominarse como migrantes, ya que según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) su definición es “toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente, y por diversas razones”.⁷ Para el caso de los nómadas digitales, estas personas no se establecen de manera permanente ni van en búsqueda de oportunidades laborales, pues ya cuentan con ellas.

⁴ Tyutyuryukov, Vladimir y Guseva, Natalia, “From remote work to digital nomads: tax issues and tax opportunities of digital lifestyle”, *IFAC-PapersOnLine*, Países Bajos, vol. 54, núm. 13, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2021.10.443>

⁵ Makimoto, Tsugio y Manners, David, *Digital nomad*, Nueva York, John Wiley and Sons, 1997.

⁶ Hermann, Inge y Morris Paris, Cody, “Digital nomadism: the nexus of remote working and travel mobility”, *Information Technology and Tourism*, vol. 22, 2020. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00188-w>

⁷ Organización Internacional para las Migraciones, *Glossary on migration*, IML Series, núm. 34, 2019. <https://www.iom.int/es/definicion-de-la-oim-del-termino-migrante>

Además, se resalta que los nómadas digitales tampoco cuentan con la condición de trabajadores expatriados, entendidos como aquellos trabajadores que se trasladan por un periodo de tiempo, entre medio y largo, desde la casa matriz hacia otros países en que opera la empresa, pues sus viajes no tienen como iniciativa algo netamente empresarial, ni se prestan servicios específicos en favor del lugar en el cual decide establecerse temporalmente. Por el contrario, sus desplazamientos entre diversos lugares corresponden a sus deseos personales y no siempre son únicamente profesionales.⁸

Para lograr delimitar el concepto de nómada digital, consistente en aquella persona que decide prestar sus servicios de forma remota, desplazándose de un lugar a otro, pero conectados vía Internet,⁹ es necesario precisar que no todos desarrollan las mismas labores ni implican necesariamente un vínculo por medio de un contrato de trabajo. Si bien es cierto que una parte de los nómadas digitales son trabajadores pertenecientes a una empresa, con libertad para desarrollar sus funciones desde cualquier lugar del mundo, la mayoría de ellos son *freelancer*, es decir, personas que trabajan de forma independiente, brindando sus servicios profesionales sin necesidad de pertenecer a una empresa, lo que les permite organizar sus tiempos y recursos para atender a sus clientes.

Los nómadas digitales son personas que viven y trabajan sin tener un lugar fijo de residencia, es decir, son un tipo de teletrabajadores que además de tener la posibilidad de desempeñar sus funciones desde la comodidad de su casa, deciden que esta no tenga un emplazamiento fijo.¹⁰ En otras palabras, son trabajadores que viajan constantemente a diferentes lugares, en los cuales ejercen su labor sin la necesidad de asentarse en ninguno de ellos de manera permanente. Igualmente, ha indicado la doctrina que son “aquellos que perciben sus ingresos profesionales mientras viajan donde tengan una buena conexión a Internet”.¹¹

⁸ Carrascosa Bermejo, Dolores, “Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Madrid, vol. 4, núm. 1, 2023. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7639>

⁹ Brito, Santander y Sánchez, Lena del Mar, “Nómadas digitales: inquietudes laborales”, *Revista Digital Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Colombia, vol. 1, núm. 1, 2024. <https://doi.org/10.18601/30283574.v01n01.10>

¹⁰ Algarra, Lucía y Sebastián Gil, Irene, *Nómadas digitales: el teletrabajo y la vida itinerante tras la pandemia*, Madrid, Universidad Rey Juan Carlos, 2023. <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/24930/2023-24-FCC-N-2009-2009055-1.algarra-MEMORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

¹¹ Brito, Santander y Sánchez, Lena del Mar, *op. cit.*

Algunos autores han señalado que se trata de cierto tipo de profesionales que cuentan con una gran movilidad, y que trabajan a través de herramientas digitales mientras viajan a largo plazo de una ubicación a la siguiente.¹² Como se ha dicho, nómada digital es un término cuya relevancia es mayor después de la pandemia, y en el cual las personas que optan por la ejecución de sus labores a través de esta modalidad empiezan a balancear el trabajo, el ocio, el hogar y los viajes. Muchos países han visto impactadas sus economías, las condiciones de uso de los suelos, la aparición de la gentrificación y de nuevas formas de consumo con la presencia cada vez mayor de nómadas digitales. Para dar algunos ejemplos de la magnitud del fenómeno, podríamos destacar que sólo en Estados Unidos hay alrededor de 15 millones de personas en esta condición; que México y Brasil son los países con mayor llegada de nómadas digitales en Latinoamérica,¹³ y que en Barcelona se afronta una creciente gentrificación que tiene como una de las causas la llegada masiva de estos trabajadores digitales.¹⁴

El estudio de la figura de los nómadas digitales ha incrementado profundamente en la última década; sin embargo, como ha explicado Jan Bednorz, dichos análisis académicos se han enfocado en el estilo de vida y el impacto social y económico¹⁵ que estos generan, y han dejado a un lado la reflexión sobre su método de trabajo y la protección social de la cual los nómadas digitales deben ser beneficiarios. Para contextualizar lo anterior, es importante señalar cómo, más allá de un verdadero estudio que permita entender su modelo de trabajo y la protección con la que se cuenta ante las diversas contingencias a las que se pueda exponer un trabajador —como lo son la invalidez, la vejez, la muerte, entre otras—, los Estados se han encargado de reducir el estudio a un mero impacto económico o incluso de carácter fiscal.

¹² Bednorz, Jan, “Working from anywhere? Work from here! Approaches to attract digital nomads”, *Annals of Tourism Research*, vol. 105, marzo de 2024. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2023.103715>

¹³ López, Eduardo, “México es el país de Latinoamérica con más nómadas digitales”, *Forbes*, 2023. <https://forbes.com.mx/mexico-pais-america-latina-mas-nomadas-digitales/>

¹⁴ López-Gay, Antonio, Ortiz-Guitart, Anna y Solana-Solana, Miguel, “Vivienda, cambio poblacional y desplazamiento en un barrio en proceso de gentrificación. El caso de Sant Antoni (Barcelona)”, *Revista de Estudios Urbano Regionales*, Barcelona, vol. 48, núm. 143, 2022. <https://doi.org/10.7764/EURE.48.143.06>

¹⁵ Bednorz, Jan, *op. cit.*

III. Necesidad de protección de los trabajadores en condición de nómada digital desde los sistemas de protección social

En Colombia, tal como en la mayoría de los países del mundo, no existe una legislación vigente que regule la actividad, derechos y obligaciones de los nómadas digitales. Existen normas que regulan el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa, pero estas no son aplicables a este tipo de modalidad laboral. En primer lugar, en Colombia el teletrabajo se encuentra regulado en la ley 1221 de 2008 y en los decretos 884 de 2021 y 1227 de 2022, como una forma de organización laboral que regula el trabajo subordinado, en la cual el trabajador cuenta con la habilitación para desarrollar sus funciones sin la necesidad de acudir presencialmente a la compañía mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Por otro lado, el trabajo en casa se encuentra estipulado en la ley 2088 de 2021 y el decreto 649 de 2022, el cual corresponde a una situación ocasional o excepcional, donde se habilita transitoriamente al trabajador subordinado para desempeñar sus labores fuera del sitio en el que normalmente las desarrolla, lo que ocasiona de esta manera que se cumpla la labor en un sitio diferente al lugar de trabajo acostumbrado. En la ejecución del trabajo en casa no se promueve el uso de las tecnologías de la información; y es relevante precisar que es de carácter temporal, es decir, la habilitación para desempeñar sus funciones fuera de su lugar de trabajo establecido durará tres meses o el tiempo que se requiera para superar la situación excepcional que dio lugar a ella.

Por último, el trabajo remoto está regulado en la ley 2121 de 2021 y el decreto 555 de 2022, y es otra forma de ejecución del contrato de trabajo en el cual, durante toda la duración del contrato, este debe desarrollarse de manera remota, sin interacción física durante la vinculación y mediante el uso de cualquier dispositivo que permita la comunicación del individuo. Es importante señalar que, para la ejecución de este contrato de trabajo, debe haber consenso, lo cual implica que el empleador debe aprobar el lugar en el cual el trabajador desarrollará sus funciones, y asimismo se debe contar con el aval de la Administradora de Riesgos Laborales.

Una vez presentadas estas figuras reguladas en la legislación colombiana se destaca que, aunque existen algunas similitudes con la figura del nómada digital —como el uso de las herramientas tecnológicas o la no presencialidad en el sitio de trabajo—, aún quedan ciertas particularidades que generan la necesidad

de regulación de la figura de manera autónoma, y no como un tipo de trabajo remoto. En especial, al recordar que los nómadas digitales son principalmente emprendedores o trabajadores autónomos que no se encuentran cubiertos por un contrato de trabajo; en consecuencia, tampoco cuentan con las prestaciones y garantías propias del trabajo subordinado, que, en la mayoría de casos, son de desplazamiento internacional y existe incertidumbre frente a su modelo de protección social.

Este nuevo concepto de trabajo se reviste de gran importancia, dada la trascendencia de su impacto en las economías receptoras. Un estudio realizado por la revista *Forbes* señala cómo “podrían llegar a Colombia cerca de 45,000 nómadas digitales quienes son dinamizadores de sectores gastronómicos, de entretenimiento y turismo. De igual forma, refieren que cerca del 23% de los *millennials* colombianos se identifican como nómadas digitales”.¹⁶ Así es como el proyecto de ley 412 de 2024, radicado ante el Congreso de la República de Colombia, pretende definir a los nómadas digitales como aquellas personas que, ya sean nacionales o extranjeras, sin establecer un lugar fijo para desarrollar su trabajo, hacen uso de las herramientas de las tecnologías de la información y las comunicaciones para desarrollar sus actividades comerciales y laborales.¹⁷

De lo anterior es posible establecer la importancia de observar al nómada digital como un sujeto en desarrollo de sus derechos fundamentales, específicamente al trabajo, que dista de la forma tradicional de una actividad laboral, pero que, de la mano del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, es necesario establecer mecanismos para que goce de protección frente a las contingencias de vejez, enfermedad, invalidez y muerte. Ahora bien, en general en el mundo se evidencia la disposición por parte de algunos países de ofrecer visas de nómadas digitales, mediante las cuáles permiten a estas personas establecerse en ciudades de manera transitoria, trabajar a través de Internet, pero con requisitos para su estancia más relacionados con sus posibilidades económicas que con la protección integral que debe ser ofrecida a los mismos.

Existen múltiples ejemplos a nivel internacional en los que se denota la escasa protección de la que gozan estos trabajadores, como Croacia, un país en el cual se implementó este tipo de visado de nómada digital y el cual tiene como

¹⁶ Peñaloza, Juan Carlos, “¿Cuánto le aporta ser nómada digital a la economía colombiana?”, *Forbes*, 2023. <https://forbes.co/2023/09/14/capital-humano/cuanto-aporta-nomada-digital-a-la-economia-colombiana>

¹⁷ Congreso de la República de Colombia, Proyecto de ley núm. 412, 2024.

requisitos la prueba de su trabajo remoto, ingresos anuales suficientes, seguro médico, antecedentes penales y contrato de alquiler.¹⁸ Otro país que cuenta con este tipo de visado de nómada digital es Alemania, con un sistema en el cual, dependiendo la ocupación, se presentan una serie de documentos en los que priman las condiciones económicas de quienes van a solicitar dicho visado. Por ejemplo, si una persona desea permiso de residencia y realizar una actividad por cuenta propia, esta debe demostrar la suscripción a un plan de pensiones si ha cumplido cuarenta y cinco años.¹⁹

En Colombia, a pesar de la existencia de un proyecto de ley que busca ahondar en el tema de los nómadas digitales y su regulación, actualmente se cuenta con la ley 2069 del 2020, por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en ese país y que trae un régimen para el acceso, permanencia y trabajo de estas personas, que establece unos requisitos mínimos, como lo son la titularidad de pasaporte, su solvencia económica²⁰ y una póliza de salud. El artículo 16 de dicha normativa enfatiza que “con el propósito de promover al país como un centro de trabajo remoto en el marco de la cuarta revolución. Se requerirá la acreditación de un servicio de asistencia médica durante su permanencia en el país”.²¹

Se puede observar cómo las medidas actuales tomadas por los gobiernos se basan en un modelo que impulsa o reactiva las economías y el emprendimiento, incluso haciendo atractivos a los países para los nómadas digitales, pero no se evidencia una clara regulación en la que predomine el nómada digital como sujeto de derechos laborales y de la seguridad social. La protección social, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consiste en un derecho de todas las personas a que se garantice como mínimo que, durante el ciclo de la vida, tengan acceso a una atención en salud esencial y a una seguridad básica de

¹⁸ Ministerio del Interior República de Croacia, “Temporary stay of digital nomads”, Croacia, 2021. <https://mup.gov.hr/aliens-281621/stay-and-work/temporary-stay-of-digital-nomads/286833>

¹⁹ Brito, Santander y Sánchez, Lena del Mar, *op. cit.*

²⁰ Esta solvencia económica se acredita a través de extractos bancarios en los cuales debe contar con ingresos mínimos equivalentes a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes durante los últimos tres meses.

²¹ Función Pública, Ley 2069, “Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia”, 2020. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966>

ingreso que les permita acceder a los bienes y servicios necesarios para gozar de una vida digna.²²

De lo anterior se desprende la importancia de la cual goza este derecho para las personas que desarrollan sus actividades laborales en el marco de una nueva economía globalizada a través de medios como el Internet, pues, en la actualidad, es insuficiente la protección para el caso de los nómadas digitales. Por ejemplo, aunque Alemania mencione aspectos como la pensión, deja de lado el seguro por enfermedades o accidentes de trabajo; o Colombia, que, aunque expresamente exija una póliza para asistencia médica, no establece algún aspecto relacionado con la pensión. Esto refleja fielmente un incumplimiento de los Estados para establecer sistemas de seguridad social integrales y que se haga prácticamente imposible el cumplimiento del principio de universalidad de los sistemas.

La OIT, en su informe del 1 de septiembre de 2021, ha señalado que existen más de 4000 millones de personas que no gozan de una adecuada protección social tal como la merecen todos los seres humanos. Además, ha sido clara en establecer que, aunque la creación de empleo es un pilar fundamental, otro de los aportes más importantes en los que deben trabajar los Estados es en políticas que permitan un refuerzo de sus sistemas de protección social en pro de todas las personas.²³

Es importante que los Estados gestionen la protección de los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación, o si estos pertenecen a una determinada forma de empleo tradicional, o si estos disponen de las nuevas tecnologías. Tal como lo ha indicado Thereza Christina Nahas,²⁴ es en este contexto de preocupación por cada uno de los trabajadores que se llega a un trabajo decente que considere las nuevas estructuras de una sociedad más digitalizada y consumista, y que garantice así, para cada uno de ellos, unas condiciones de vida

²² Organización Internacional del Trabajo, “Recomendación sobre los pisos de protección social”, núm. 202, 2012. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524

²³ Organización Internacional del Trabajo, Informe Mundial sobre la Protección social 2020-2022: la protección social en la encrucijada en busca de un futuro mejor, 2021. <https://www.ilo.org/es/publications/informe-mundial-sobre-la-proteccion-social-2020-2022-la-proteccion-social>

²⁴ Nahaz, Thereza Christina, “O trabajador emprendedor: luces e sombras de la promesa de la protecao social”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Sevilla, núm. extraordinario, 2023. <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/24502/22068>

digna. Por lo anterior, es evidente que en el mundo de los nómadas digitales se requiere de un análisis que no implique únicamente el impacto que estos generan a nivel económico, turístico y/o fiscal en un país determinado. Se demanda que estas personas, que están expuestas a un alto nivel de vulnerabilidad o riesgos fuera de su control, puedan contar con una protección desde unos modelos de seguridad social completos, íntegros e incluso cooperativistas entre países.

Ahora bien, en el caso de Colombia, se esboza la necesidad de regular a los nómadas digitales como sujetos dignos de protección, independientemente del vínculo por el cual desarrollan sus funciones, bien sea de manera autónoma o subordinados a una empresa en particular. Este postulado va de la mano con la sentencia de la Corte Constitucional de Colombia SU-040 de 2018 en la cual se señala:

Esta Corporación ha protegido relaciones jurídicas que involucran derechos constitucionales laborales, ya sea en relaciones formales o informales [...] se ha reconocido la textura abierta de la noción de trabajo en la Constitución, la cual no implica exclusivamente la defensa de los derechos de los trabajadores dependientes, sino también la efectividad de las garantías constitucionales en el ejercicio del trabajo autónomo.²⁵

Los nómadas digitales son normalmente jóvenes que han optado por este tipo de trabajo y de vida. Pero, tal como todos los seres humanos, no están exentos de padecer de las diversas contingencias que son atendidas por los sistemas de seguridad social. El problema es que, al no ser residentes de ningún país en particular, la atención de estas contingencias puede ser inexistente o precaria.

En materia de salud, muchos de ellos cuentan con pólizas de seguro que tienen las restricciones propias del mercado asegurador. Usualmente les dan cobertura frente a urgencias, hospitalizaciones y cirugías, pero no cubren tratamientos demandados por enfermedades crónicas, degenerativas, congénitas o huérfanas. Así las cosas, cuando estos trabajadores se enfrentan a un diagnóstico que va a requerir tratamientos especializados y de duración prolongada o permanente afrontan grandes dificultades para obtener atención médica oportuna y de calidad.

²⁵ Corte Constitucional, Sentencia Su-040 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, 10 de mayo 2018. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86881>

Para ilustrar lo anterior, se realizó una entrevista semiestructurada a un nómada digital que fue diagnosticado con una enfermedad neurodegenerativa, progresiva y crónica, quien identificó las principales dificultades que enfrentó para obtener su tratamiento. La póliza de seguro con la que viaja no le otorga cobertura para este tipo de enfermedades. Intentó la cobertura por los sistemas de seguridad social en cerca de tres países donde ha permanecido la mayor parte del tiempo. Uno de ellos es Portugal, donde radicó su tributación por las ventajas que se le otorgaban como nómada digital con un tipo de “residencia no habitual”. Sin embargo, tuvo dificultades para darse de alta en el sistema de seguridad social de dicho país, y sólo hasta hace poco tiempo lo consiguió. En ningún país de tránsito le brindaron alternativas de atención fuera del pago particular. Finalmente, tuvo que regresar a su país de origen, realizar su afiliación como voluntario y obtener la atención médica por medio del sistema público de salud. Sin dejar su vida itinerante, debe regresar cada seis meses a su país para recibir su tratamiento.²⁶

En materia pensional, el panorama no es mejor. Estos jóvenes, usualmente, no cotizan en ningún sistema pensional. En primer lugar, muy pocos tramitan su residencia en algún país, por lo cual no tienen la obligación de afiliarse y cotizar en ningún sistema; en segundo, no tienen la previsión de hacerlo, por cuanto prima la lógica de la inmediatez y la poca proyección del riesgo de vejez o invalidez. De esta manera, se está gestando una generación de personas que llegarán a edades de retiro sin un aseguramiento que pueda atender sus necesidades básicas de la vejez pero que ciertamente cuentan con capacidad contributiva. Esto, a su vez, puede implicar, para los Estados donde vayan a permanecer

²⁶ Entrevista realizada el día 15 de septiembre de 2024. El entrevistado manifestó su voluntad de mantenerse anónimo. Corresponde a un ciudadano de Reino Unido, de 26 años, trabajador *freelancer* de la industria automotriz. Ha visitado más de veinte países en los últimos cinco años. Así resume su experiencia: “Cuando viajo internacionalmente, dependo de un seguro de viaje. Cuando estoy en el Reino Unido o Portugal, puedo acceder a la atención sanitaria en cualquiera de los dos países. Mi experiencia en el Reino Unido es mejor que en Portugal, pero eso se debe más a las barreras del idioma y al tamaño del país, ya que hay servicios más especializados. En Portugal, una vez que acude a un médico, normalmente habla inglés y su servicio de llamadas admite inglés; sin embargo, toda la administración/solicitudes están en portugués. Cuando descubrí algunos problemas de salud el año pasado, exploré el Reino Unido, Portugal o Brasil para recibir tratamiento (a través de una visa de trabajador digital que incluye acceso a la seguridad social) y me instalé en el Reino Unido debido al tiempo de tratamiento y al idioma. En general, creo que mi mejor acceso a la atención médica se logrará a través de un costoso seguro médico global que probablemente compraré si puedo pagarlo en el futuro”.

durante esta etapa de su vida, un incremento en el gasto social para garantizar la atención de estos adultos mayores que no han cotizado al sistema de seguridad social en pensiones.

Por otra parte se encuentran los riesgos laborales. La actividad del trabajo digital, igual que todos los trabajos, comporta una serie de riesgos. En este caso, se pueden observar riesgos ergonómicos, dado que el puesto de trabajo se adapta constantemente al lugar y condiciones donde ejerzan transitoriamente sus labores, sin que haya un estudio técnico de dichos lugares. De igual manera, preocupa el riesgo psicosocial. Guarín Arciniegas y otros señalan que

al revisar la literatura se observa que los factores de riesgo ergonómicos y psicosociales son tal vez los que se evalúan con mayor regularidad para la gestión de los riesgos laborales en el Teletrabajo, sin embargo, es de suponer, que en el Teletrabajo Móvil los que podrían tener grandes repercusiones son los factores de riesgo locativos y los públicos.²⁷

Para dar un ejemplo de lo anterior, se realizó una entrevista semiestructurada con una trabajadora colombiana, nómada digital, que reveló las dificultades que el aislamiento y la falta de arraigo ha traído a su vida. Por un lado, disfruta de las ventajas de la movilidad turística combinada con el trabajo; pero, por otro, no puede consolidar amistades o grupos de apoyo que la puedan sustentar en momentos de debilidad física o emocional. Por ejemplo, nos comentó cómo en épocas de pandemia se encontraba en la India, y tuvo que atravesar el encierro y la enfermedad sola, sin ningún grupo de apoyo, lo cual afectó su salud mental. Manifiesta igualmente la sensación de soledad e incluso peligros asociados a su condición de mujer viajera solitaria.²⁸

De acuerdo con lo anterior, se hace evidente la necesidad urgente de protección de los nómadas digitales en las contingencias de la seguridad social, para que se les reconozca como trabajadores merecedores de estos derechos y también como sujetos responsables de la contribución a esta misma protección.

²⁷ Guarín-Arciniegas, Ingrid, Gómez-Romero, Sandra Isabel, Uribe-Montaña, Sandra Lilibiana y Vergel-Vila, Laura Constanza, “Gestión de riesgos laborales en el Teletrabajo Móvil”, *Orinoquía*, Colombia, vol. 25, núm. 1, 2021. <https://doi.org/10.22579/20112629.658>

²⁸ Entrevista realizada el día 29 de septiembre de 2024. Trabajadora con contrato de trabajo de la industria farmacéutica alemana, se dedica al diseño digital, tiene 27 años, es colombiana y ha viajado por tres países en los últimos cinco años. Manifiesta su decisión de mantenerse anónima.

IV. Responsabilidades de las empresas contratantes, Estados de tránsito y trabajadores en materia de cobertura de riesgos de la seguridad social

La forma de trabajo de los nómadas digitales involucra varias partes. En primer lugar, se encuentra el trabajador que puede ejercer su actividad en forma subordinada o autónoma. En segundo, se encuentra la empresa o empresas contratantes que proveen de trabajo a los nómadas digitales y a las que les beneficia esta forma de trabajo debido a la reducción de costos. Y en tercero, se encuentran los diferentes Estados, como los Estados de tránsito, el de origen del trabajador y el del domicilio de la empresa o empresas que proveen el trabajo.

Los trabajadores nómadas digitales pueden ser trabajadores subordinados. En este caso, tendrán un empleador que a su vez tiene un domicilio donde desarrolla sus actividades principales. Estos trabajadores desarrollan sus labores subordinadas desde cualquier parte del mundo; no se les exige presencialidad, pero sí acatar las instrucciones del trabajo de forma subordinada. El nómada digital trabaja por cuenta ajena, depende de esta empresa para la constitución de la mayor parte de su ingreso y se encuentra integrado virtualmente a la organización. Es decir, cumple con los indicios de relación laboral que trae la Recomendación 198 de la OIT.

Frente a estos nómadas digitales subordinados, habría que entender la responsabilidad que tienen tanto el trabajador como el empleador para realizar cotizaciones a un sistema de seguridad social, para la cobertura de sus riesgos de enfermedad, invalidez, vejez o muerte, por cuanto ciertamente se trata de trabajadores vinculados con un contrato de trabajo. Ahora bien, ¿estos trabajadores pueden homologarse a los trabajadores transfronterizos o a aquellos que prestan sus servicios en un país diferente a aquel en donde fueron contratados? ¿Qué implicaciones tendría esto para efectos de la seguridad social? En efecto, estas nuevas formas de trabajo generan diversas discusiones, como la determinación de qué ley debe aplicarse en materia de seguridad social, al tener en cuenta que el principio de territorialidad puede verse afectado por la dificultad para definir en qué lugar se prestó el servicio.

Murgas Torrazza²⁹ indica que el principio de territorialidad materializa el interés que tiene cada Estado para exigir el cumplimiento de sus normas dentro

²⁹ Murgas Torrazza, Rolando, “Contrato de trabajo transnacional”, *Revista Gaceta Laboral*, Venezuela, vol. 9, núm. 3, 2003. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3705>

de su territorio. Es por ello que, los primeros pronunciamientos desarrollados frente al principio de territorialidad en materia de trabajo indican que, si el servicio fue prestado en el país, debe aplicarse rigurosamente la legislación de dicho lugar. En el caso particular de Colombia, se privilegia la aplicación del principio *lex loci solutionis*, que indica que las normas laborales y de la seguridad social se aplican en todo el territorio de la república para sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad cuando el servicio se ha prestado en el país. Pero en este caso particular quienes llegan a Colombia como nómadas digitales no son habitantes del territorio nacional, y, como se indicó anteriormente, no son considerados migrantes ni expatriados. Por otra parte, los trabajadores colombianos que contratan con empresas extranjeras y que prestan sus servicios desplazándose por diversos lugares del mundo no están prestando el servicio en Colombia, por lo cual tampoco les sería aplicable la ley nacional.

Así, se puede observar la dificultad de garantizar a estos trabajadores la cobertura de los sistemas de seguridad social, los cuales por lo general tienen un enfoque territorial en los diferentes países. Estos aspectos han sido objeto de preocupación y desarrollo internacional, principalmente mediante la suscripción de convenios multilaterales. Sin embargo, estos no resultan ser suficientes en todos los casos pues, como todo tratado internacional, estos convenios vinculan solamente a los países que lo ratifican, de manera que no cuentan con una aplicación global.

Adicionalmente, el objeto de dichos convenios, por lo general, tiene que ver con los sistemas de pensiones, de manera que el trabajador pueda sumar tiempos laborados en distintos países con el fin de obtener el reconocimiento efectivo de la prestación. Ello lleva a que, en materia de riesgos laborales, salud, protección frente al desempleo y demás contingencias cubiertas tradicionalmente por los sistemas de seguridad social, no haya una verdadera garantía para el trabajador.

Ejemplo de lo anterior es el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social o los Convenios de la OIT 102, 155 y 157, que propenden por la garantía de la seguridad social y por un trabajo en condiciones seguras y salubres. Sin embargo, a pesar de ser normas aprobadas en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, no tienen una aplicación en la totalidad de los países, y en los que sí se aplica, su ámbito se reduce a los entornos nacionales, sin que existan políticas que articulen a los distintos Estados.

Así entonces, resultan difusas las responsabilidades de los trabajadores, de las empresas empleadoras y de los propios Estados (de origen, del domicilio de la empresa empleadora y los de tránsito). En relación con las obligaciones de los trabajadores y empleadores, son de difícil control por parte de autoridades administrativas de los Estados, los cuales también tienen inconvenientes para determinar su ámbito de competencia en esta modalidad de trabajo.

Estos prudentes avances en materia de pensiones no tienen paralelo en materia de salud. En esta área es todavía peor el escenario. En general, en el sistema de seguridad social colombiano se atiende a todas las personas en el servicio de urgencias sin importar su estatus migratorio; pero una vez atendida la situación de emergencia no se dispensa más atención, a no ser que la persona ingrese al régimen contributivo o subsidiado. Para esto, la persona debe tener la calidad de habitante del territorio colombiano y, en el caso de extranjeros, estos deben regularizar su permanencia en el país.

Cuando el extranjero tiene vocación de permanencia en nuestro país puede iniciar el proceso de regularización para ser parte de nuestro sistema de seguridad social. Pero los nómadas digitales no tienen esa vocación de permanencia, por lo cual no les interesa cambiar su estatus migratorio. De esta forma, la responsabilidad del Estado será limitada a brindar la atención de urgencias en caso de que, por alguna razón, el nómada digital carezca de cobertura de la póliza de seguro que debería tener vigente.

Ahora bien, si un nómada digital necesita servicios de salud superiores a la atención de urgencias, que no son cubiertos por las pólizas de seguro, ¿dónde recibirá la atención sino ha estado afiliado a ningún sistema de salud? La respuesta más recurrente es su país de origen, donde, sin haber cotizado o tributado, terminará presionando aún más las delicadas finanzas de los sistemas de salud. En relación con los nómadas digitales que son trabajadores autónomos, esta preocupación se multiplica. En este caso, el trabajador es el responsable directo de su afiliación y cotización a la seguridad social. La empresa o empresas contratantes no tendrán la calidad de empleadoras y, por ello, estarán en la mayoría de los casos libres de responsabilidad. Los Estados de origen, de tránsito y de domicilio de la empresa contratante descartarán sus responsabilidades en la medida en que no existe residencia permanente en ninguno de estos.

En la entrevista que realizamos podemos observar cómo a este trabajador autónomo nómada digital, aunque domicilió sus impuestos en Portugal, le fue difícil acceder a la afiliación a la seguridad social de este país. Los nómadas digi-

tales autónomos buscan la cobertura de sus riesgos, pero se enfrentan a barreras infranqueables que les impiden legalizar su estatus de afiliación. En la mayoría de los casos tendrán que acudir a su país de origen para realizar sus afiliaciones y cotizaciones, y declarar su permanencia en el país, cuando esto dista de la realidad.

Conforme a una encuesta realizada a nómadas digitales de Estados Unidos, sus promedios de ingresos oscilan los 4500 dólares americanos.³⁰ Es decir, en relación con el ingreso promedio de los países comúnmente receptores, corresponde a un promedio alto; así que en países latinoamericanos como el nuestro serían afiliados y contribuyentes obligatorios. Propiciar una normatividad que les permita su afiliación y cotización flexible podría ayudar a mejorar las finanzas de los sistemas de salud.

V. Alternativas para la protección y cobertura de los riesgos de la seguridad social de los nómadas digitales

La protección y cobertura de los riesgos de la seguridad social de los nómadas digitales constituye un derecho de estos y una obligación para las partes involucradas. Por ello, debe propenderse por una regulación internacional que pueda establecer las obligaciones y responsabilidades de las empresas, trabajadores y Estados. Como resultado de todos los cambios ocasionados por el acelerado crecimiento de la tecnología, diversos países han tomado acciones que podrían ser analizadas con el fin de determinar si han sido eficientes para la protección de los derechos al trabajo y a la seguridad social de los nómadas digitales. Asimismo, es importante realizar un estudio que determine la posibilidad de globalizar dichas decisiones.

En Alemania, como forma de protección, se crearon unas visas para autónomos, en las cuales los trabajadores deben registrarse en la oficina de impuestos con una serie de documentos. Uno de los requisitos exigidos es que el solicitante tenga suscrito un plan de pensiones adecuado si ha cumplido cuarenta y cinco años.³¹ Esto quiere decir que, en cierta medida, busca brindar una protección relacionada con la pensión de vejez de los nómadas digitales.

³⁰ Martín Gallardo, Alejandro, *Estadísticas y tendencias sobre nómadas digitales*, Passport Photo Online, 2024. https://passport-photo.online/es-es/blog/estadisticas-nomadas-digitales/?srsltid=AfmBOop0Ka_PYnwG1H-piRPX77hgwlGIWTZvA5sT3P0m6qHYPsRTSjsP

³¹ Sierra Benítez, Esperanza Macarena, *op. cit.*

En España se creó la visa nómada digital; sin embargo, esta no produjo un cambio en el acceso a la seguridad social. Por ello, la situación de los nómadas digitales continúa dependiendo de los convenios internacionales de España con otros Estados.³² Si existe convenio bilateral o multilateral bastará acreditar que es desplazado por un certificado de cobertura de seguridad social; por el contrario, si no hay convenio “el nómada digital debe darse de alta en la Seguridad Social española desde el principio acreditando al menos la solicitud de inscripción de la empresa extranjera ante la Seguridad Social española y el compromiso de alta una vez obtenida la autorización antes del comienzo del trabajo”.³³

De lo anterior es posible deducir que aún no hay políticas internacionales que permitan delimitar claramente cuáles son los derechos y obligaciones de los nómadas digitales. Aún existe incertidumbre en el plano de la seguridad social, por lo cual se hace necesario realizar una armonización entre la seguridad social, el derecho laboral y el derecho migratorio. Aunque se han implementado mecanismos para mitigar los riesgos a los que se encuentran expuestos los nómadas digitales, la protección integral del trabajador aún es deficiente. Así como se creó el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, un instrumento internacional a nivel iberoamericano que protege los derechos de trabajadores multinacionales y coordina las legislaciones en materia de pensiones, sería sensato crear otras normas de derecho internacional que permitan cubrir otros riesgos a los que dichos trabajadores se encuentren expuestos.

Frente a este tema, y en relación con los teletrabajadores,³⁴ Carrascosa plantea como solución responsabilizar a la empresa empleadora de realizar la afiliación y cotizaciones al sistema de pensiones del país donde tenga su domicilio, aunque los trabajadores realicen sus labores desde otra u otras localidades. Esto se debe, según Carrascosa, a que el lugar desde donde se teclee no determina el lugar de la prestación del servicio; en realidad, el país relevante seguirá siendo aquel donde se encuentre el domicilio real de la empresa empleadora, que es donde se usa y aprovecha el resultado de la actividad del trabajador.

En efecto, esta resulta ser una solución para asegurar la cobertura de los riesgos de vejez, invalidez y muerte para los trabajadores nómadas digitales subordinados, y equilibra la balanza frente a la reducción de costos que obtienen estas empresas por la deslocalización de los trabajadores. No se trata, entonces,

³² Carrascosa Bermejo, Dolores, *op. cit.*, p. 70.

³³ *Idem.*

³⁴ *Ibidem*, p. 90.

de aplicar las reglas excepcionales de extraterritorialidad,³⁵ ni de contractualización, las cuales pueden ofrecer una solución para la protección de los derechos laborales, pero no así para las contingencias de la seguridad social. Se trata de entender que la prestación de servicios del nómada digital se realiza en el domicilio de la empresa empleadora, así sea virtualmente.

La otra alternativa sería establecer la obligación de la empresa de afiliar al trabajador al sistema de pensiones de su país de origen. Pero esta conlleva una gran dificultad, que es que el empleador debería reportarse en todos los países de cuantas nacionalidades sean sus trabajadores nómadas digitales. En la entrevista que se realizó a la trabajadora nómada digital colombiana, se pudo determinar que ella se vinculó con un contrato de trabajo que generó exclusividad con una empresa radicada en Alemania. Esta empresa se registró en Colombia, por lo cual le paga los derechos laborales de la ley colombiana, y esto le permitió afiliar a la trabajadora a todo el sistema general de seguridad social colombiano. Ahora bien, el salario que devenga esta trabajadora es muy inferior al que se le paga a sus homólogos cuyo contrato fue firmado en Alemania. No todas las empresas que contratan nómadas digitales lo hacen mediante contratos de trabajo, y no todas están dispuestas a registrarse en países donde no tienen ningún tipo de operación.

De igual manera, y con mayor razón, se descarta la afiliación y cotización en cada país de tránsito. Esto debido a que, en primer lugar, en muchas ocasiones el empleador desconoce la movilidad del trabajador; en segundo lugar, es ineficiente para la contención de los riesgos, ya que depende de la existencia de tratados internacionales que les permitan acumular a los trabajadores semanas cotizadas para acceder a las prestaciones del sistema que finalmente los ampare en el caso de pensiones, y en tercer lugar, en cuanto al riesgo de salud el tiempo aleatorio de permanencia en cada país haría completamente ineficiente la cobertura de una enfermedad a largo plazo.

³⁵ Aunque por mucho tiempo fue clara la aplicación de la regla mencionada, con el trascurrir de los años y los cambios en la forma de prestar servicios personales, ha surgido la necesidad de que la territorialidad de la ley laboral tenga ciertos matices y considere otros aspectos como los trabajadores que laboran fuera del país, o los extranjeros en general. Esto llevó a que, además de aplicar la *lex loci solutionis*, deba protegerse a los trabajadores que se movilizan entre países. En Colombia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incluyó unos criterios que deben ser considerados para determinar la aplicación de la ley laboral colombiana a una relación que posee elementos extranjeros (Anaya, M., Barrero, I.).

Así entonces, se pueden proponer dos alternativas que parecen prácticas y eficientes, y que además pueden dejarse como optativas para las partes. En cuanto a los trabajadores nómadas digitales subordinados, la primera sería seguir el criterio de afiliación al sistema de seguridad social en pensiones, salud y riesgos laborales del país donde se encuentra domiciliada la empresa empleadora. Para esto, la primera sería que las legislaciones de los países permitieran reportar a los trabajadores nómadas digitales y aceptar dichas cotizaciones. La segunda sería seguir el criterio de afiliación al sistema de seguridad social en pensiones, salud y riesgos laborales del país de origen del trabajador nómada digital. Para esto, las legislaciones de los países deberían permitir reportar a las empresas de una forma ágil y sencilla, para que se puedan realizar allí los aportes.

En cuanto a los trabajadores nómadas digitales autónomos, deberían tener la posibilidad de afiliarse sin mayores obstáculos en el sistema de seguridad social de su país de origen o en el país donde establezcan su domicilio fiscal. Los Estados de origen y de domicilio empresarial deberían facilitar la afiliación y cotización de empresas y trabajadores nómadas digitales con mayor flexibilidad, mediante la creación de legislaciones que se adapten a este flujo de trabajadores creciente. Los Estados de tránsito deberían exigir al nómada digital no sólo la póliza de seguro de asistencia médica, sino la prueba de afiliación a un sistema pensional, de riesgos laborales y de salud en algún Estado, ya sea el de origen o el de domiciliación de la empresa, y no sólo la póliza de seguro de salud que usualmente requieren. Al tener en cuenta que estas alternativas requieren de la articulación de los diversos Estados, es necesario que la OIT genere un protocolo o recomendación dirigida a los países miembro para que se estandaricen las prácticas de requerimientos de protección de la seguridad social en el flujo de los nómadas digitales. Adicionalmente, urgen convenios bilaterales o multilaterales que den respuesta a la necesidad de atención no sólo de la contingencia pensional sino también de los riesgos laborales y de salud.

Debemos señalar que, después de adelantar esta investigación, pudimos comprobar sólo parte de la hipótesis con la cual iniciamos nuestro estudio; es decir, la responsabilidad del nómada digital, como trabajador que debe procurar su propia protección, afiliación y cotización activa a un sistema de seguridad social, y la responsabilidad de la empresa empleadora cuando el trabajo se ejerce desde la subordinación. Pero se descartó totalmente asignar cualquier responsabilidad de cobertura a los Estados de tránsito. Contrario a esto, se encontró

mayor eficacia cuando dicha responsabilidad se otorga al Estado de origen y/o al Estado de domicilio de la empresa generadora del trabajo.

Por último, presentamos una interesante reflexión final de uno de los nómadas digitales que compartieron su experiencia:

El mayor desafío aquí, para mí, son las “áreas grises” en las que finalmente se cae como trabajador remoto internacional, debido a que las leyes fiscales y laborales son diferentes según el país, y no están diseñadas para personas con múltiples residencias fiscales o personas que no gastan 183 días en cualquier país por año fiscal (también el concepto de año fiscal es diferente según el país). En última instancia, no veo que esto cambie pronto y, en mi opinión, esto se verá mitigado si nuevas empresas, como Dell, abstraen las complejidades de las empresas de empleo y hacen que el concepto de trabajo remoto internacional sea más fácil y atractivo. Entonces, con respecto a un país que acoge a trabajadores digitales, si bien las visas de trabajo remoto parecen comunes para acceder a un país, las leyes fiscales y el acceso a la seguridad social, etcétera, todavía desean que las personas permanezcan en un país la mayor parte de su tiempo y no se encuentran muy bien adaptadas al trabajo internacional remoto. Si un país abordara esto directamente y tuviera alguna forma de apoyar el acceso a la seguridad social y las pensiones sin exigir residencia, eso probablemente sería de interés para los trabajadores remotos.

Así las cosas, garantizar el acceso a la seguridad social de los nómadas digitales puede verse como un gran problema o como una gran oportunidad, para los Estados y sus sistemas de seguridad social.

VI. Bibliografía

Algarra, Lucía y Sebastián Gil, Irene, *Nómadas digitales: el teletrabajo y la vida itinerante tras la pandemia*, Madrid, Universidad Rey Juan Carlos, 2023. <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/24930/2023-24-FCC-N-2009-2009055-l.algarra-MEMORIA.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

Bednorz, Jan, “Working from anywhere? Work from here! Approaches to attract digital nomads”, *Annals of tourism research*, vol. 105, marzo de 2024. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2023.103715>

- Brito, Santander y Sánchez, Lena del Mar, “Nómadas digitales: inquietudes laborales”, *Revista Digital Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Colombia, vol. 1, núm. 1, 2024. <https://doi.org/10.18601/30283574.v01n01.10>
- Carrascosa Bermejo, Dolores, “Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Madrid, vol. 4, núm. 1, 2023. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7639>
- Congreso de la República de Colombia, Proyecto de ley número 412, 2024.
- Congreso de la República de Colombia, Ley 1221 de 2008, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, 16 de julio de 2008.
- Congreso de la República de Colombia, Ley 2121 de 2021, “Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”, 3 de agosto de 2021.
- Congreso de la República de Colombia, Ley 2088 de 2021, “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”, 12 de mayo de 2021.
- Corte Constitucional, Sentencia Su-040 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, 10 de mayo 2018. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86881>
- Función Pública, Ley 2069, “Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia”, 2020. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966>
- Martín Gallardo, Alejandro, Estadísticas y tendencias sobre nómadas digitales, Passport Photo Online, 2024. https://passport-photo.online/es-es/blog/estadisticas-nomadas-digitales/?srsltid=AfmBOop0Ka_PYnwG1H-piRPX-77hgwlGIWTZvA5sT3P0m6qHYPsRTSJsP
- Guarín-Arciniegas, Ingrid, Gómez-Romero, Sandra Isabel, Uribe-Montaña, Sandra Liliana y Vergel-Vila, Laura Constanza, “Gestión de riesgos laborales en el Teletrabajo Móvil”, *Orinoquia*, Colombia, vol. 25, núm. 1, 2021. <https://doi.org/10.22579/20112629.658>
- Hermann, Inge y Morris Paris, Cody, “Digital nomadism: the nexus of remote working and travel mobility”, *Information Technology and Tourism*, vol. 22, 2020. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00188-w>

- López-Gay, Antonio, Ortiz-Guitart, Anna y Solana-Solana, Miguel, “Vivienda, cambio poblacional y desplazamiento en un barrio en proceso de gentrificación. El caso de Sant Antoni (Barcelona)”, *Revista de Estudios Urbano Regionales*, Barcelona, vol. 48, núm. 143, 2022. <https://doi.org/10.7764/EU-RE.48.143.06>
- López, Eduardo, “México es el país de Latinoamérica con más nómadas digitales”, *Forbes*, 2023. <https://forbes.com.mx/mexico-pais-america-latina-mas-nomadas-digitales/>
- Makimoto, Tsugio y Manners, David, *Digital nomad*, Nueva York, John Wiley and Sons, 1997.
- Ministerio del Interior República de Croacia, “Temporary Stay of digital nomads”, Croacia, 2021. <https://mup.gov.hr/aliens-281621/stay-and-work/temporary-stay-of-digital-nomads/286833>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Oficina Asesora de Planeación y Estudios, *Aspectos Básicos de la Industria 4.0*, Colombia, 2019. https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articles-124767_recurso_1.pdf
- Murgas Torrazza, Rolando, “Contrato de trabajo trasnacional”, *Revista Gaceta Laboral*, Venezuela, vol. 9, núm. 3, 2003. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3705>
- Nahas, Thereza Christina, “O trabalhador empreendedor: luzes e sombras de la promessa de la protecao social”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Sevilla, núm. extraordinario, 2023. <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/24502/22068>
- Organización Internacional para las Migraciones, *Glossary on migration*, IML Series, núm. 34, 2019. <https://www.iom.int/es/definicion-de-la-oim-del-termino-migrante>
- Organización Internacional del Trabajo, “Recomendación sobre los pisos de protección social”, núm. 202, 2012. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524
- Organización Internacional del Trabajo, Informe Mundial sobre la Protección social 2020-2022: la protección social en la encrucijada en busca de un futuro

- mejor, 2021. <https://www.ilo.org/es/publications/informe-mundial-sobre-la-proteccion-social-2020-2022-la-proteccion-social>
- Peñalosa, Juan Carlos, “¿Cuánto le aporta ser nómada digital a la economía colombiana”, *Forbes*, 2023? <https://forbes.co/2023/09/14/capital-humano/cuanto-aporta-nomada-digital-a-la-economia-colombiana>
- Sierra Benítez, Esperanza Macarena, “La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Sevilla, vol. 6, núm. 2, 2021. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.01>
- Soto Zubieta, Diana y Ruiz Canales, Raúl, “El derecho de acceso a Internet. Condiciones de priorización de cara al mínimo vital”, *Ratio Juris*, Medellín, vol. 17, núm. 35, julio-diciembre de 2022. <https://doi.org/10.24142/raju.v17n35a4>
- Tyutyuyukov, Vladimir y Guseva, Natalia, “From remote work to digital nomads: tax issues and tax opportunities of digital lifestyle”, *IFAC-PapersOnLine*, Países Bajos, vol. 54, núm. 13, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2021.10.443>

Cómo citar

IIJ-UNAM

Rodríguez-Rodríguez, Luisa Fernanda, “Alternativas para la protección de la seguridad social de los nómadas digitales: un análisis desde el derecho laboral colombiano”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 21, núm. 41, 2025, pp. 293-318. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.41.19696>

APA

Rodríguez-Rodríguez, L. F. (2025). Alternativas para la protección de la seguridad social de los nómadas digitales: un análisis desde el derecho laboral colombiano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(41), 293-318. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.41.19696>