

**NOMADISMO PROFESIONAL DIGITAL: ENTRE LAS
NECESIDADES EMPRESARIALES Y LAS TUTELAS
LABORALES. A PROPÓSITO DE LA LEY 28/2022, DE 21 DE
DICIEMBRE, DE FOMENTO DEL ECOSISTEMA DE LAS
EMPRESAS EMERGENTES**

ROBERTO FERNÁNDEZ VILLARINO.
*Profesor Asociado (Doctor) Departamento de
Derecho Público y del Trabajo.*
Universidad de Huelva
roberto@uhu.es

ORCID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0001-8587-9306>

SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN
2. LA LEY 28/2022 Y LA CONSIDERACIÓN DE NÓMADAS DIGITALES
3. ENTRE LAS NECESIDADES EMPRESARIALES Y LAS TUTELAS LABORALES
4. CONSIDERACIONES FINALES

EXTRACTO

La ley 28/2022 de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, aborda el fenómeno del nomadismo profesional digital como un colectivo de profesionales (por cuenta propia o ajena) con altas potencialidades de dinamización de la economía, interacción con otros actores e impacto positivo sobre los territorios periféricos. No obstante acude a fórmulas ya conocidas (política retributiva basada en stock options, ventajas fiscales y administrativas para movilidad entre países), que pueden generar entre otras consecuencias más desigualdad entre colectivos de trabajadores. Incluye además los elementos de un debate en el que parecen confluir los espacios propios de las necesidades empresariales con los espacios de las condiciones laborales, pero con matices que lo terminan diluyendo. Finalmente sugiere varias interesantes reflexiones en torno a asuntos tan diversos como la consideración del estilo de vida de estas personas, el turismo en los destinos elegidos, el proceso de transformación del mercado de trabajo contemporáneo o la técnica legislativa utilizada.

ABSTRACT

Law 28/2022 on the promotion of the startup ecosystem addresses the phenomenon of digital professional nomadism as a group of professionals (either self-employed or employed) with high potential for boosting the economy, interacting with other actors, and having a positive impact on peripheral regions. However, it resorts to well-known formulas (compensation policies based on stock options, fiscal and administrative advantages for international mobility), which may lead to, among other consequences, increased inequality among groups of workers. It also includes elements of a debate where the needs of businesses seem to intersect with labor conditions, though with nuances that ultimately blur the distinction. Finally, the law and the phenomenon of nomadism suggest several interesting reflections on diverse issues such as the lifestyle of these individuals, tourism in the chosen destinations, the transformation process of the contemporary labor market, or the legislative techniques employed.

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes¹ (en adelante Ley 28/2022), aborda el fenómeno de los nómadas digitales como personas emprendedoras², o bien como teletrabajadoras³ por cuenta ajena a distancia (incluidos muy expresamente los profesionales de carácter internacional). En ambos casos poseedores de una alta cualificación y caracterizados por desarrollar su actividad mediante un uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación⁴. Son por tanto personas demandantes de ecosistemas favorables que les permitan la inversión o ser retenidos como talento para otras empresas. Disponen de un perfil en el que destaca la expectativa permanente de ser itinerantes y estar abiertos a nuevas experiencias laborales, empresariales y personales. Desempeñan una ocupación que les permite trabajar en remoto (alejados del centro de trabajo de la empresa) y en el que el cambio de residencia no constituye un sacrificio sino todo lo contrario, un verdadero

¹ BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 2022
² Régimen especial de trabajadores autónomos
³ Figura de la que trae causa y origen
⁴ Artículo 74.1 bis de la Ley 28/2022

aliciente porque les permite disfrutar de una experiencia vital en cada territorio. Hablamos de lo que la propia exposición de motivos de la Ley 28/2022 considera turismo inmersivo en el país de residencia. La confluencia de todos estos elementos presentan al nomadismo digital más que como una categoría jurídica como un nuevo estilo de vida⁵, concepto con un cierto recorrido bibliográfico⁶.

A nivel cuantitativo el fenómeno del nomadismo digital mueve cifras cada vez más relevantes, de tal manera que se estima que en el año 2023 fueron más de 35 millones de personas y que en 2035 podría llegar a 100 millones. Manifestándose como trabajadores por cuenta propia o ajena, están impulsando no sólo cambios legislativos de muy heterogénea naturaleza y ámbito de aplicación, sino procesos de transformación en los propios territorios en los que se implantan, hasta el punto que estos destinos pueden ser certificados como “Destino para nómadas digitales”⁷. Para ello es preciso que estos lugares asuman retos importantes relacionados con la conectividad, accesos cómodos, infraestructuras o contenidos turísticos, estos últimos en pleno proceso de redefinición del modelo de explotación turística en destinos masificados⁸. Otros de los efectos indirectos que a menudo se esgrimen como ventajas para los territorios es el impulso económico que generan⁹. Como analizaremos la Ley 28/2022 incorpora una serie de instrumentos orientados al fomento o activación de estos perfiles junto con otras medidas diseñadas para un tipo de empresas con aparente potencial de crecimiento, pero a la vez sumamente volátiles y dependientes de todo un ecosistema que necesita de la participación de actores muy diversos tales como inversores, universidad, instituciones, así como condiciones fiscales y legales ventajosas. Se trata de las start ups y otras empresas digitales.

Precisamente la incorporación de ventajas en materia de tributación sobre las condiciones salariales, la consideración de las rentas del trabajo, la bonificación en la cuota de autónomos o las facilidades para la permanencia y rotación entre estados de los nómadas digitales, son las medidas más destacadas de la norma y las que nos ofrecen (y dan la oportunidad) de abordar no sólo interesantes debates relacionados con el impacto social del vigente modelo económico, sino con el propio tipo de ecosistema que puede terminar favoreciendo. En efecto el nomadismo digital encierra todos los elementos de un conflicto ya clásico para el Derecho del Trabajo: se trata del equilibrio entre las necesidades de las

⁵ Tal y como indica la exposición de motivos de la Ley 28/2022, (...) “La expansión del teletrabajo ha dado lugar al surgimiento de un nuevo estilo de vida denominado nomadismo digital. Los nómadas digitales son personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia”.

⁶ Entre otros Chevtavaeva, E., & Denizci-Guillet, B. (2021). “Digital nomads’ lifestyles and coworkation”. *Journal of Destination Marketing & Management*, 21, 100633; Thompson, B. Y. (2019). “The digital nomad lifestyle: (remote) work/leisure balance, privilege, and constructed community”. *International journal of the sociology of leisure*, 2(1), 27-42; Bartosik-Purgat, M. (2018). Digital nomads—entrepreneurship or new lifestyle?. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 19 (2.1), 259-266.

⁷ Aenor viene desarrollando un modelo para que los territorios se certifiquen como destinos atractivos para este colectivo: <https://www.aenor.com/certificacion/calidad/nomadas-digitales>

⁸ En la exposición de motivos de la Ley 28/2022, cita literalmente a España como un país con potencial para la ubicación de teletrabajadores altamente especializados: (...) “Es el primer país en despliegue de fibra óptica dentro de la Unión Europea, lo que proporciona unas buenas condiciones de conectividad, incluso en zonas rurales. Junto a este aspecto determinante para estos trabajadores, cabe señalar otras características más subjetivas como pueden ser la benigna climatología, la forma de vida, la seguridad ciudadana, la cultura o la gastronomía, las excelentes universidades y la existencia de un creciente número de clusters de investigación y desarrollo tecnológico y de industrias creativas, alrededor de los que se desarrolla un ecosistema internacional de profesionales que hacen que nuestro país se posicione entre uno de los destinos más atractivos para los teletrabajadores”.

⁹ La exposición de motivos de la ley, cita a los nómadas digitales como (...) “profesionales altamente cualificados cuyos ingresos procedentes del exterior se destinan a vivir en el entorno de su elección. Contribuyen a activar el consumo, con el consiguiente impacto sobre la economía local. Además, a través de sus conexiones, enriquecen el talento local y generan red y oportunidades de valor para otros profesionales. Esto es especialmente valioso en entornos de innovación y ecosistemas emprendedores, como el sector audiovisual, entre otros”

empresas y las tutelas laborales¹⁰. Esto es entre las razones y argumentos de las empresas en términos de competitividad, rentabilidad y flexibilidad, (elementos ya conocidos del teletrabajo) a los que ahora se suman las citadas ventajas de la Ley 28/2022; y las tutelas laborales en términos de condiciones laborales dignas, destacando entre otras (y muy especialmente para este colectivo), el derecho a la desconexión digital. Todo ello rodeado del mantra en torno a los propios límites de sostenibilidad del planeta, que acompaña todo debate de corte más o menos clásico en el ámbito laboral. En efecto este debate filosófico aterrizó en la Comisión Europea, preocupada por introducir un claro condicionamiento social: la derivada de las razones de las personas, a fin de restaurar los equilibrios perdidos. En este escenario, pretende actualizar su estrategia industrial no ya solo corrigiendo lo que considera que no ha funcionado como debía o desarrollando los aspectos que entiende más exitosos, sino tal como sostiene Molina Navarrete (2022), introduciendo todo un nuevo concepto sistémico: transformar la –celebérrima– Revolución Industrial 4.0 en la Revolución Social de la Industria 5.0. Un contexto en el que además, cada vez tiene más relevancia la normativa sobre competencia y su claro impacto sobre este perfil de profesionales. Se trata de las directrices para aclarar la aplicación del derecho de la competencia de la UE a los convenios de las personas que trabajan por cuenta propia sin personas asalariadas a su cargo y que tratan de mejorar sus condiciones¹¹, en el que igualmente se incluyen a quienes trabajan a través de plataformas digitales.

Por otra parte, el impulso y crecimiento del nomadismo es un indicador más, que evidencia la existencia de un complejo proceso de transformación del mercado laboral. Un mercado que, de unos años a esta parte, se caracteriza por las fricciones provocadas entre la rápida adecuación de las empresas al contexto económico productivo contemporáneo, y la reacción frente a dichos cambios de una amplia masa de personas trabajadores de amplio espectro y compleja identificación. Una caracterización marcada por la generalización del trabajo autónomo y la extensión del mismo a todo tipo de actividades y sectores favorecido a su vez por nuevos modelos de prestación de servicios en las tan analizadas plataformas digitales. Pero también por la dificultad de las empresas por cubrir determinados puestos de trabajo por la falta de candidatos, por la alta rotación del personal en determinadas industrias, por la falta de reemplazo en determinadas profesiones u oficios¹², sin contar con el incremento de personas que quieren acceder al empleo público.

Esta transformación del mercado laboral no sólo es facilitada por este nuevo modelo o contexto económico, sino muy especialmente por cambios sociales de calado, relacionados con el nuevo contrato social o contrato ecosocial, tal como sostiene Shafick (2021). Unos cambios relacionados con la propia actitud de las personas trabajadoras que probablemente trascienda a la identificación con una mera cuestión generacional. Estamos ante unas personas que ya no comparten el paradigma de un empleo de por vida, que valoran especialmente su tiempo más allá de la jornada laboral y que igualmente albergan expectativas sobre un comportamiento de sus empresas más sensible con el entorno y con el impacto de su empresa en el territorio. Este nuevo patrimonio social de las personas trabajadoras comienzan a tener consecuencias claras sobre sus decisiones y se materializan en aspectos tales como una reducción del umbral de tolerancia que están

¹⁰ Reflexión que se corresponde además con el título de las presentes XLI Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales

¹¹ Accesible a 11.09.2024 en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2022-70060>

¹² Desde un punto de vista estadístico, los datos de Adecco Institute (2023) apuntan a disfunciones en el mercado de trabajo español: los puestos que se quedan sin cubrir llegan al 9%; y el 80% de las empresas tiene problemas para cubrir sus vacantes. Informe accesible a 11.9.2024 en <https://www.adecco.institute.es/empleo-y-relaciones-laborales/necesidades-del-mercado-de-trabajo/>

dispuesta a aceptar por tener una ocupación¹³. Pero también la valoración de otros elementos distintos a los tradicionales de una relación laboral, en especial el cambio de empleador es visto como un aspecto positivo en sí mismo por cuanto mejora las competencias, conocimientos de otros sectores o el contacto con otras personas. Todos estos elementos provocaron en su momento una reacción que podemos ubicar cronológicamente en la denominada “Gran Dimisión” (Great Resignation) que surge en Estados Unidos tras la pandemia y que supuso una elevada dosis de abandono de sus puestos de trabajo, durante el periodo del confinamiento, motivados sin duda por el contexto histórico del mercado laboral norteamericano: contraste de escasas condiciones laborales (puestos de trabajo poco gratificantes) con puestos altamente exigentes¹⁴. Un fenómeno en todo caso aún por analizar y de consecuencias reales no del todo claras¹⁵.

Tal como sostiene R Piñero (2024) en el nomadismo digital se disocia el mercado de trabajo del lugar de residencia, con el objetivo de buscar una situación laboral con mejores condiciones laborales. Unas condiciones que aderezadas con estos cambios son progresivamente más distantes mostrando las sobresalientes diferencias entre grupos de trabajadores carentes de condiciones laborales decentes, con otros que manteniendo sus buenas condiciones laborales ganan espacios para más tiempo libre, compatibilizan mejor el cuidado de familiares a su cargo, disponen de un ambiente laboral orientado a su bienestar como mecanismo para la mejora de la productividad y con mayores dosis de protección social.

En este sentido, el nomadismo digital es un fenómeno que de igual forma permite visualizar la desigualdad entre condiciones laborales de personas trabajadoras. Una desigualdad extrema, para el caso de personas peor formadas que tienen que tienen que simultanear varios trabajos para sobrevivir, o en todo caso amplia, desde el propio colectivo de teletrabajadores del que forma parte y tiene su origen. Resulta especialmente interesante reflexionar en uno de los múltiples impactos que sobre la sociedad tienen las malas condiciones laborales¹⁶, se trata de la propia consideración que personas trabajadoras con peores condiciones laborales tienen en torno a la calidad de la democracia en su país o a su afectación por los procesos migratorios o su exclusión en los procesos de transición ecológica. Es decir, si las condiciones laborales influyen en cómo los empleados perciben la democracia, de tal manera que personas trabajadoras que están insatisfechos con sus condiciones laborales y su salario, y que tienen poca influencia en su trabajo, tienen actitudes negativas hacia la democracia en su país, así como hacia la inmigración, y se sienten amenazados por la transformación de la economía y el mundo laboral. Por el contrario, mejores condiciones laborales correlacionan con actitudes más positivas hacia la democracia y mayor confianza en sus instituciones y en la Unión Europea¹⁷. En este

¹³ Rodríguez-Piñero Royo, M. (2023); ¿Qué pasa en el mercado de trabajo español? Aproximación al Trabexit. *Trabajo, persona, derecho, mercado*, no 7, p. 13-18..

¹⁴ Rodríguez-Piñero Royo, M. (2024). La gran dimisión. Perspectivas jurídicas. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 5(2), 180-193. <https://doi.org/10.20318/labos.2024.8745>

¹⁵ Este interesante fenómeno ha dado lugar a la puesta en marcha del proyecto de investigación nacional TRABEXIT dirigidos por los prof. Rodríguez Piñero y Pérez Guerrero. Como apunta el prof. Rodríguez Piñero (2024) la denominación del grupo obedece a la tendencia de denominar con la raíz “exit” a todas las salidas, fugas y rupturas que se den. Es una salida (un “exit”) y lo es del trabajo, o al menos de algunos trabajos. Porque a nuestro juicio de lo que se trata no es tanto de dejar de trabajar (aunque en algunos casos éste sea el resultado), como de dejar trabajos o situaciones profesionales concretas. Se huye de las malas condiciones laborales, de empleos insatisfactorios, de una vida agobiada por las decisiones profesionales. Por esto hemos definido el Trabexit no como una huida del trabajo, sino del mercado de trabajo.

¹⁶ Más allá de las derivadas y más conocidas (por estudiadas) del fraude o el incumplimiento laboral.

¹⁷ Interesantes conclusiones a las que han llegado Bettina Kohlrusch, directora del Instituto de Investigación Económica y Social de la Fundación Hans Böckler (WSI), en su muy reciente estudio (accesible a 11.09.2024: <https://www.boeckler.de/en/survey-on-eu-elections-participation-opportunities-at-work-are-positive-for-democratic-clima->

trabajo trazaremos las señas de identidad de un fenómeno esencialmente poliédrico, dentro del marco legislativo transversal de la Ley 28/2024. Su abordaje mostrará como, bajo una aparente contemporaneidad del fenómeno, en el que frecuentemente son utilizados conceptos como la innovación y el conocimiento, se termina recurriendo a conocidas formulas que indirectamente abren el debate sobre la desigualdad a la vez que favorecen los clásicos conflictos de orden laboral dimanantes del equilibrio entre la flexibilidad laboral y las condiciones laborales dignas.

2. LA LEY 28/2022 Y LA CONSIDERACIÓN DE NÓMADAS DIGITALES

Más allá de los objetivos y medidas concretas que incorpora la reciente Ley 28/2022, ofrece un marco de contextualización idóneo para comprender mejor la figura del nómada digital. En este sentido considero que no resulta baladí que el propio título de la norma cite el término ecosistema. Un ecosistema es, en la segunda acepción del DRAE¹⁸, un conjunto completo de elementos relacionados que pertenecen a un determinado ámbito. Un ecosistema que precisa ser fomentado dentro de un modelo económico contemporáneo hiperglobal, interconectado y tremendamente competitivo, que la propia Comisión Europea orienta hacia la consideración del factor social¹⁹. El nómada digital es considerado en la norma como un elemento más que necesariamente se relaciona, pero también puede ser parte de estas empresas emergentes. Este perfil de empresas, junto con los emprendedores o trabajadores a distancia (como los cita la ley 28/2022) está basado en la innovación y el conocimiento, y convierten al nómada en una figura camaleónica perfectamente diseñada para adaptarse bien a cualquier rol. De este modo puede manifestarse como inversor, como parte de un proyecto de una start up, como trabajador por cuenta ajena (talento a retener), y en todos ellos también actúa como palanca dinamizadora del territorio en varias parcelas: desde la activación del consumo y la economía en territorios periféricos o como driver de otros profesionales o empresas con las que colaborar en la zona.

Lo sugerente es que cuando decimos que la norma ofrece contextualización a la figura, son los elementos que componen esta contextualización las que ofrecen un espacio para la reflexión con recorrido en el Derecho del Trabajo (en términos de flexibilidad / condiciones laborales). Se trata de las ventajas para el fomento del nomadismo digital apuntadas y que ahora analizaremos tales como el sistema retributivo, ventajas fiscales o facilidades para la movilidad entre países. Pero también contribuyen a abrir el debate en torno al propio diseño de las normas o la técnica legislativa utilizada, muy alejada de la tradicional separación de regulaciones específicas. Así como a la consideración de las propias particularidades de este colectivo, incardinables sin mucho esfuerzo como trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, o quizás candidatos a formar parte de la categoría de relación laboral especial, por sus particularidades relacionadas con la alta rotación y cambio de empresa: donde reside el verdadero interés para estos trabajadores, más centrados en ganar experiencias y conocer a otros compañeros,

te-60976.htm) presentado muy recientemente (10.09.2024). Misma línea de investigación de Brand, U., & Wissen, M. (2018). The limits to capitalist nature: Theorizing and overcoming the imperial mode of living. Rowman & Littlefield.

¹⁸ La primera obedece al sistema ecológico en el que habiente los seres vivos.

¹⁹ Tal como sostiene Henar Cuesta (2023), la transición ecológica ha de ser justa, “que no deje a nadie atrás” y que asuma y defienda en su desarrollo el trabajo decente, la inclusión social, la erradicación de la pobreza y el respeto y defensa del medioambiente, es decir, un sistema productivo capaz de aunar ecología y empleo. Para ello los principios del Proceso de Transición Justa (https://www.transicionjusta.gob.es/es-es/Paginas/La_Transicion_Justa/La-estrategia-de-transici%C3%B3n-justa.aspx (acceso 10.10.2024) plantean garantizar un desarrollo sostenible con mercados laborales inclusivos, generadores de empleos verdes, y conseguir una sociedad socialmente justa.

territorio, experiencias vitales, etc²⁰; o al diseño de su política retributiva y al impacto fiscal de la misma (similar a los altos directivos, etc). Todo ello sin olvidar las propias peculiaridades de la configuración de su jornada laboral.

Descendiendo sobre el detalle de las medidas y para impulsar este ecosistema la norma articula una serie de palancas orientadas a crear un espacio de confort para este grupo de personas que les hagan suficientemente atractivo permanecer en dichos territorios el mayor tiempo posible. Ello sobre la base de dos claros objetivos: reactivación económica y generación de ecosistema de oportunidades entre actores para vertebrar territorios periféricos²¹. Se trata de tres grupos de medidas: a) beneficios de carácter fiscal para los emprendedores, trabajadores e inversores; b) reducción de trabas administrativas y facilitación de visados y c) flexibilidad en la gestión de la empresa y en la aplicación de los principios mercantiles y concursales. Desde una perspectiva de técnica legislativa, la Ley 28/2022 justifica su enfoque en que las particularidades de estos actores casan mal con los marcos jurídicos tradicionales o clásicos: civil, mercantil, laboral, administrativo, con lo que demandan medidas de naturaleza más transversal. En efecto el perfil de la normativa que está detrás del fenómeno, responde a iniciativas de reforma más transversales (laboral, mercantil, fiscal, concursal, sanitaria, etc) que pretenden promover cambios culturales, no sólo económico-empresariales (emprendimiento) y profesionales en los entornos de empresas y trabajos²². Recordemos que la figura del nómada digital responde a la necesidad de dar cobertura a un nuevo estilo de vida, más que a la consideración de ofrecer un estatuto jurídico clásico (laboral o mercantil). De hecho más allá de esta norma se hace necesario el concurso de otras regulaciones profundamente relacionadas con los potenciales múltiples desempeños de los nómadas digitales.

En este sentido sin mucho esfuerzo identificamos la relevancia del Derecho mercantil en la regulación de las limitaciones a su movilidad por cuestiones de competencia postcontractual, confidencialidad, secretos industriales o propiedad intelectual encontramos una conexión. De la misma manera, el derecho de la competencia limita prácticas en materia de personal como las ofertas de contratación de empleados de otra empresa, o los pactos entre compañías para impedir el transfuguismo de profesionales cualificados. Aún más visible es el impacto del Derecho Fiscal y trato tributario que reciben en su vertiente de trabajadores autónomos (que puede incentivar o desmotivar el tránsito hacia el autoempleo), y sobre todo el tratamiento fiscal de las cantidades pagadas en supuestos de extinción del contrato, especialmente las indemnizaciones.

Por el objeto del estudio describiremos brevemente los dos primeros grupos de medidas: beneficios fiscales y reducción de trabas administrativas. En relación con los beneficios fiscales se plantean acciones de mejora de la fiscalidad en las fórmulas retributivas fundamentadas en la entrega de acciones o participaciones a los empleados,

²⁰ Parecido a lo que ocurre con los deportistas profesionales en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, en el que la consideración temporal del vínculo contractual y por ende su trabajo en sucesivos clubes, favorece la mejora de su trayectoria y crecimiento como deportista.

²¹ Así en la Exposición de motivos de la Ley 28/2022 se dice (...) En España se ha desarrollado un incipiente ecosistema de empresas emergentes en torno a algunos polos de atracción de talento, capital y emprendedores, que despuntan en el panorama europeo. Más allá de los centros urbanos, es fundamental fomentar el desarrollo de polos de atracción de empresas emergentes en ciudades periféricas, así como en entornos rurales, favoreciendo la interrelación de estas empresas y de los territorios para así aumentar su oportunidad de éxito. Incrementando los índices de innovación en el conjunto del territorio, más allá de las concentraciones urbanas, se podrá configurar una red de oportunidades para todos los ciudadanos independientemente del lugar en el que residan, favoreciendo la desconcentración de población y actividades y promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades en todo el territorio.

²² Navarrete, C. M. (2022). Industria 5.0», ecosistemas de empresas y calidad de entorno laboral: De la «ley de riders» a la «ley de nómadas digitales». Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 5-21. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/3243>

más frecuentemente conocido como “stock options”. Un elemento con amplio recorrido histórico y conocido en el ámbito de los sistemas retributivos de nuestro ordenamiento jurídico laboral. Más concretamente, se eleva el importe de la exención de los 12.000 a los 50.000 euros anuales en el caso de entrega de acciones o participaciones a los empleados de empresas emergentes, exención que igualmente se aplica cuando dicha entrega traiga causa del ejercicio de opciones de compra previamente concedidas a aquellos²³. Se trata de una medida beneficiosa desde el punto de vista retributivo, a este perfil de empresas, muy condicionadas a variables fluctuantes, que no pueden pagar sueldos altos porque no tienen liquidez y no pueden comprometer una participación en los beneficios de la empresa por las limitaciones que el Derecho mercantil y tributario establecen a la emisión de acciones con este fin. De tal manera que la ley facilita a estas empresas la adecuación de la política retributiva a tal situación y necesidades, al flexibilizar la generación de autocartera en las sociedades limitadas –que es la forma jurídica de la mayoría de las empresas emergentes– y mejorar con ello, la tributación a la retribución mediante las acciones o participaciones sociales propias de estas empresas a sus trabajadores. Una medida puramente orientada y paradigma absoluto de la máxima flexibilidad empresarial.

Además, el marco retributivo y de incentivos salariales fundamentado en las stock options, es el instrumento en el que con más claridad concurren elementos de fiscalidad y la gestión laboral. Contiene además aspectos del debate que de una u otra forman están ahora (de nuevo), en el centro de la reforma del coste de la indemnización por despido. En este caso sobre su integración o no en el cálculo de la indemnización por despido, según se considere o no salario²⁴. En todo caso este régimen retributivo tan atractivo no persigue tanto hacer más complicado o sencillo el trámite del despido acausal para el empresario (justo en el debate sobre el alcance jurídico del contenido de la carta social europea y las sentencias que se hacen eco de ella), sino servir de incentivo a la máxima retención temporal del nómada en territorio español, sin provocar un sobrecoste para la empresa, siendo consciente además de que tarde o temprano saldrá de la empresa por motivos muy probablemente ajenos a estas ventajas.

En paralelo con esta medida, se mejora el acceso al régimen fiscal especial aplicable a las personas trabajadoras desplazadas a territorio español. En particular, se disminuye el número de períodos impositivos anteriores al desplazamiento a territorio español durante los cuales el contribuyente no puede haber sido residente fiscal en España, que se reduce de diez a cinco años, con lo que se hace más sencillo el acceso al régimen. Además, se extiende el ámbito subjetivo de aplicación del régimen a los trabajadores por cuenta ajena, al permitir su aplicación a trabajadores que, sea o no ordenado por el empleador, se desplacen a territorio español para trabajar a distancia utilizando exclusivamente medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, así como a administradores de empresas emergentes con independencia de su porcentaje de participación en el capital social de la entidad²⁵. Respecto del talento extranjero, la disposición final quinta incorpora un conjunto de medidas de naturaleza migratoria orientadas a facilitar la entrada y residencia no solo a los profesionales altamente cualificados sino también al emprendimiento y la inversión. Así, se crea una nueva categoría de visado y de autorización de residencia.

²³ Para ello se incorpora una disposición final tercera por la que se modifica la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

²⁴ Vid. Entre otras la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/ Sevilla 1167/2021, de 29 de abril, con amplia cita de la doctrina jurisprudencial.

²⁵ Además, se establece la posibilidad de acogerse al régimen especial, esto es, de optar por la tributación por el Impuesto de la Renta de no Residentes, a los hijos del contribuyente menores de veinticinco años (o cualquiera que sea su edad en caso de discapacidad) y a su cónyuge o, en el supuesto de inexistencia de vínculo matrimonial, el progenitor de los hijos, siempre que cumplan unas determinadas condiciones.

El visado para el teletrabajo de carácter internacional permite entrar y residir en España durante un máximo de un año mientras que sus titulares trabajan para sí mismos o para empleadores en cualquier lugar del mundo. Además, la autorización de residencia para el teletrabajo internacional permite a los extranjeros que ya se hallan de forma regular en España, por ejemplo, aquellos que están estudiando en España o los que siendo titulares de un visado de teletrabajo vayan a agotar dicho año de residencia y quieran continuar en España, solicitar una autorización por un período máximo de tres años, renovable por un período de dos años, pudiendo obtener la residencia permanente a los cinco años. Fruto de esta utilización constante del término teletrabajador internacional, se introduce una definición en el artículo 74 bis:

“1. Se halla en situación de residencia por teletrabajo de carácter internacional el nacional de un tercer Estado, autorizado a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En el caso de ejercicio de una actividad laboral, el titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional solo podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional. En el supuesto de ejercicio de una actividad profesional, se permitirá al titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 % del total de su actividad profesional”.

Justamente, una vez más se acude a un recurso con recorrido previo. Hablamos de la regulación de las popularmente conocidas como “visas oro”, más exitosas para las personas inversoras inmobiliarias que para las profesionales de alta cualificación extracomunitarias, desde su puesta en práctica en 2013. Estos “visados vip” son especialmente valorados por el sector, porque realmente facilitan la movilidad internacional sin aumento de gasto. Muchas de las start ups punteras están dirigidas por talento venido de fuera, de ahí su valor para facilitar trámites. Por supuesto, el atractivo de este visado especial no reside solo en facilitar la tramitación, sino en ofrecer un régimen impositivo tan favorable que convenza a las empresas y personas teletrabajadoras foráneas para que elijan un territorio como destino.

Finalmente se incorpora una mejora en los costes sociales derivados de la cuota de autónomo (hasta el 100%) en caso de pluriactividad, lo que permite simultanear la actividad por cuenta propia con actividades por cuenta ajena. La disposición final cuarta, modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, para añadir un nuevo artículo 38 quinquies en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, con la siguiente redacción:

“Artículo 38 quinquies. Bonificación de cuotas en favor de trabajadores autónomos de empresas emergentes en situación de pluriactividad.

A los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por poseer el control efectivo, directo o indirecto, de una empresa emergente regulada en la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, y que, de forma simultánea, trabajen por cuenta ajena para otro empleador, les resultará de aplicación una bonificación del cien por cien de la cuota correspondiente a la base mínima establecida con carácter general, en cada momento, en el citado régimen especial durante los tres primeros años”.

3. ENTRE LAS NECESIDADES EMPRESARIALES Y LAS TUTELAS LABORALES

Pese a la literatura que justifica la necesidad de la entrada en vigor de la Ley 28/2022, cargada de terminología de innovación y conocimiento, la norma recurre sin embargo a instrumentos antiguos, situados muy en la órbita de la máxima flexibilidad empresarial y a la vez fundamentalmente orientados a generar un generoso espacio de confort salarial, fiscal y administrativo a un colectivo que hace no mucho tiempo era residual desde un punto de vista cuantitativo, y profundamente entregado a ser nómada. Esto es, individuos que antes o después se irán de estos territorios periféricos con independencia de las ventajas de las que disfruten. De tal manera que se generan dudas razonables sobre si estas medidas son igualmente eficientes para mantener vivo el ecosistema con otros actores locales (profesionales, empresas, instituciones y universidades de la zona) en el tránsito ordinario entre nómadas. O dicho de otro modo, ¿garantizada la rotación del nómada ¿garantizan estas normas la sostenibilidad del ecosistema en los territorios periféricos?

Por otra parte, esta aparente confluencia de áreas de intereses entre necesidades empresariales y tutelas laborales puede quedar diluida por la relevancia de ciertos matices: estos trabajadores pueden ser a su vez inversores y emprendedores, con escaso o nulo espíritu de pertenencia a los territorios, empresas y/o proyectos de los que participa o invierte, por la propia finalidad de los mismos: como inversor le interesa fundamentalmente el porcentaje de ganancia o el tiempo para el retorno de la inversión, y como persona seguir viajando y viviendo nuevas experiencias (ser nómada es un estilo de vida). Por otra parte, pese al incremento del colectivo, sigue siendo muy residual en comparación con el resto de trabajadores por cuenta ajena. Todo ello sobre un contexto económico contemporáneo que más allá de su caracterización, está notablemente marcado por los impactos sobre el factor social desde una técnica legislativa transversal que parece se impone pero que a su vez corre ciertos riesgos de dispersión.

En todo caso la Ley 28/2022 si bien rescata esos instrumentos clásicos, abre igualmente debates ya conocidos aunque con aristas nuevas singularmente interesantes. Una de ellas tiene que ver con la desigualdad de las condiciones de trabajo en función de las mejoras tributarias entre países o la desigualdad en la visión de la calidad de la democracia y en los procesos de transición económica injustos con el escenario de los experimentos para mejorar las desigualdades territoriales (rescates de los territorios periféricos). Así este tipo de reformas legales en las que aparentemente se persigue mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y orientar hacia un modelo de desarrollo económico más pendientes de los desequilibrios sociales, implican un riesgo real de generar más desigualdad entre condiciones laborales de trabajadores y más desigualdad entre territorios. Como sostiene Molina Navarrete (2022) personas jóvenes que trabajan en sectores innovadores, como el marketing digital con actitudes creativas y emprendedoras son cautivadas por mensajes relacionados con el libre desarrollo de la personalidad, la mejora de la creatividad y el talento pero realmente están sometidas a la explotación digital, ¿merece la pena este sacrificio?. Dependerá como siempre de la calidad de las condiciones laborales.

Por otra parte, más allá de que este colectivo pueda activar el turismo en determinados territorios, sobre los que al día de la fecha no disponemos de datos o información precisa ¿existen evidencias o al menos casos de éxito en los que dinamicen la economía de esos territorios periféricos, si acaso interactúen con otros profesionales o empresas de la zona, más allá de su impacto sobre el sector inmobiliario o del sector servicios?

Así mismo plantea espacios de análisis interesantes en torno a los procesos de desconexión digital, el avance en derechos relacionados con el respeto a la conciliación

de la vida personal y familiar, sin dejar a un lado el incipiente debate generado por la incorporación de la reducción de la jornada laboral, cambios todos orientados hacia el bienestar de las personas trabajadoras. Derechos cuya relevancia se hace más notable en modelos de negocios relacionados con las plataformas digitales. Así, el negocio de Zoom, Teams (ahora con Microsoft Viva) o Webex (People Insight) se está reorientando a crear plataformas completas de teletrabajo. En todas, con la extensión del teletrabajo y del trabajo híbrido, las aplicaciones de videollamadas y chats profesionales que se transforman en plataformas con múltiples funciones orientadas a mejorar tanto la productividad como el bienestar de las personas empleadas que trabajan completa o parcialmente en remoto.

Finalmente citamos el impacto de esta manera de trabajar con riesgo psicosociales. En este ámbito destaca la faceta sociolaboral de la nueva estrategia de salud mental 2022-2026²⁶. El acento en la mejora de los entornos laborales se hace desde un triple enfoque: la reducción de los factores de riesgo que actúan como estresores (lógica preventiva), el desarrollo de los aspectos positivos y las cualidades y capacidades de las personas empleadas, que actúan como factores de protección (lógica promoción), así como la gestión de los problemas de salud mental (psicosocial) al margen de su causa, interna y/o externa (lógica integral).

4. CONSIDERACIONES FINALES

De cara a futuras investigaciones se hace patente el interés por evidenciar si el nomadismo se configura realmente como un fenómeno que aglutina un cambio o transformación sobre los hábitos y estilos de vida y en qué medida responde a los objetivos de activación económica en los términos analizados en este estudio. Estamos en cualquier caso ante una línea de investigación más cercana a conocer el impacto económico y social sobre los territorios y sus actores, sin pasar por alto su vinculación con el complejísimo fenómeno del turismo de masas. Desde una perspectiva jurídico laboral el nomadismo digital se sitúa en el sugerente espacio del proceso de transformación del mercado laboral: un elemento más para el catálogo de reactivación de la vida laboral, o el nivel del umbral de tolerancia ante muy diversos tipos y ambientes de trabajo. Muy conectado de igual manera con las expectativas sociales de la sostenibilidad dentro del apremiante escenario del cambio climático, en un contexto socio, geo-político, y económico en permanente estado de transformación.

Queda patente en la Ley 28/2024 la vinculación entre la promoción del nomadismo junto con la retención del talento está directamente relacionado con el mejor tratamiento fiscal. Parece claro, tanto para el éxito de las start ups como para la proliferación del trabajo nómada internacional que el factor fiscal es determinante. Argumento que a su vez introduce dos interesantes cuestiones. La primera tal como sostiene Molina Navarrete (2022) gira en torno a si la propia gobernanza económica ha considerado que no hay crecimiento sostenible sin progreso social y en su consecuencia un nuevo concepto, Industria 5.0, para que el fin de hacer regresar a las personas, al centro de la innovación (tecnológica, económica y social) y no dejar a nadie atrás, no quede como una mera afirmación programática sin efectos prácticos reales. La segunda tiene que ver con la reflexión que plantea Thomas Piketty²⁷: ¿Es sostenible social y económicamente un modelo de crecimiento basado en concentrar la riqueza, en la devaluación de condiciones

²⁶ Acceso a documento íntegro 11.09.2024 en https://www.sanidad.gob.es/bibliotecaPub/repositorio/libros/29236_estrategia_de_salud_mental_del_Sistema_Nacional_de_Salud_2022-2026.pdf

²⁷ Piketty, T. (2019). La economía de las desigualdades: cómo implementar una redistribución justa y eficaz de la riqueza. Siglo XXI Editores.

de empleo y de trabajo y en la reducción de la capacidad fiscal de los Estados, mediante políticas basadas en privilegios fiscales a las personas con rentas más altas –élites empresariales y profesionales?

Malas condiciones laborales tienen igualmente impactos negativos sobre la salud de las democracias. Democratizar la economía, y la sociedad en su conjunto, significa dar a los empleados y ciudadanos una participación activa en lo que se debe producir, dónde, cómo y por quién, y puede llevarse a cabo a varios niveles. No fomentar la democracia en el trabajo pone en riesgo el futuro de nuestras democracias políticas y, en última instancia, podría llevar a regímenes autoritarios que multiplican la distancia hacia un nuevo modelo económico que sea amigable con las personas, la naturaleza y el clima.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bartosik-Purgat, M. (2018). Digital nomads–entrepreneurship or new lifestyle?. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 19 (2.1), 259-266.

Brand, U., & Wissen, M. (2018). The limits to capitalist nature: Theorizing and overcoming the imperial mode of living. Rowman & Littlefield. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=juPaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Ulrich+Brand+and+Markus+Wissen+address+in+their+new+book+%22Capitalism+at+the+Limit.+Eco-imperial+tensions,+contested+crisis+policies+and+solidarity+perspectives+&ots=9uen1j08gL&sig=ojHTyc9OUt9hwOoT2Hxu-lIiwCs>

Brand, U., & Wissen, M. (2021). The imperial mode of living: Everyday life and the ecological crisis of capitalism. Verso Books. <https://books.google.es>