



Seguridad Social de los Nómadas Digitales con Nacionalidad Colombiana

Presentado por:

Paola Edith Pérez Mancipe

Bajo la dirección de:

Lorena Nieto

Título a Obtener: Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Bogotá, D.C. 21 de marzo de 2024

Contenido

Resumen ejecutivo	3
Palabras clave.....	4
Abstract.	4
Keywords	5
Introducción	6
Línea normativa de la seguridad social para nómadas digitales en Colombia	8
Nomadismo digital frente a otras modalidades de trabajo no presencial	14
Actual regulación laboral en materia de nómadas digitales	16
Aspectos generales de la seguridad social en Colombia.....	19
Tratados firmados y ratificados por Colombia con otros países para cobertura de riesgos laborales	22
Principio de territorialidad en el marco del SGRL para trabajadores colombianos que se encuentran en el extranjero	23
Criterio de las ARL frente a la cobertura en el exterior para trabajadores colombianos.....	25
Conclusiones	26
Referencias bibliográficas.....	27

Seguridad social de los nómadas digitales con nacionalidad colombiana

Resumen ejecutivo

Con el estado de emergencia sanitaria generado por el Covid-19, se implementaron nuevas modalidades de trabajo que permitieron desempeñar actividades laborales fuera de la planta física de las compañías tanto en el sector público como privado. Una vez levantado el estado de emergencia, se tuvo la libertad de viajar por diferentes partes del mundo nuevamente sin restricciones lo que permitió en este caso a gran porcentaje de colombianos viajar y trabajar desde cualquier lugar, adoptando la calidad de nómada digital que no puede confundirse con ninguna de las modalidades de trabajo que surgieron durante la pandemia.

Tener esta calidad es una tendencia de empleo que permite que, a través de herramientas tecnológicas, las personas puedan trabajar mientras se desplazan por diferentes lugares y ciudades de todo el mundo. Para el presente caso hablaremos de los colombianos que cuentan con un trabajo en Colombia, pero lo desarrollan en lugares diferentes al territorio nacional.

Actualmente, se ha logrado evidenciar que en el ordenamiento jurídico colombiano no cuenta con ninguna regulación frente a estos trabajadores en diferentes ámbitos, en esta investigación se abordará desde la cobertura de seguridad social más específicamente en la línea de cobertura en materia de riesgos laborales. Lo anterior por cuanto existe un vacío normativo que no obliga a la a brindar cobertura más allá de 120 días si se sale del país por motivos laborales.

Este lapso no cubre las necesidades de un nómada digital, como quiera que si un trabajador solo sale del país por este tiempo no se clasificaría como nómada, ya que esta figura es para quienes durante largos periodos viajan por el mundo. Actualmente estos

trabajadores se encuentran sin cobertura de administradora de riesgos laborales que permitan acceso a prestaciones económicas y asistenciales, en eso orden se requiere regulación frente al tema y poder brindar a este tipo de trabajadores un piso mínimo de cobertura que brinde tranquilidad y seguridad en el desempeño de sus labores desde el lugar del mundo en el que se encuentren.

Palabras clave

- Seguridad Social.
- Nómadas digitales.
- Sistema de Seguridad Social Integral.
- Regulación.
- Normatividad.
- Nuevas Tecnologías.
- Modalidad de Trabajo.
- Trabajadores Colombianos.
- Actividades en el Extranjero.
- Cobertura de Subsistemas.

Abstract.

With the state of health emergency generated by Covid-19, new work modalities were implemented that allowed work activities to be carried out outside the physical plant of companies in both the public and private sectors. Once the state of emergency was lifted, there was the freedom to travel to different parts of the world again without restrictions, which in this case allowed a large percentage of Colombians to travel and work from

anywhere, adopting the quality of digital nomad that cannot be confused. with none of the work modalities that emerged during the pandemic.

Having this quality is an employment trend that allows, through technological tools, people to work while moving through different places and cities around the world. For the present case we will talk about Colombians who have a job in Colombia but do so in places other than the national territory.

Currently, it has been demonstrated that the Colombian legal system does not have any regulation regarding these workers in different areas. In this research, it will be addressed from social security coverage, more specifically in the line of coverage regarding occupational risks. The above is because there is a regulatory gap that does not require the occupational risk managers to provide coverage beyond 120 days if you leave the country for work reasons.

This period does not cover the needs of a digital nomad, since if a worker only leaves the country for this time they would not be classified as a nomad, since this figure is for those who travel the world for long periods. Currently, these workers are without occupational risk management coverage that allows access to economic and assistance benefits. In this sense, regulation is required regarding the issue and to be able to provide this type of workers with a minimum level of coverage that provides peace of mind and security in the workplace. carrying out their tasks from wherever in the world they are.

Keywords

- Social Security.
- Digital nomads.
- Comprehensive Social Security System.

- Regulation.
- Normativity.
- New technologies.
- Work Modality.
- Colombian Workers.
- Activities Abroad.
- Subsystem Coverage.

Introducción

Este capítulo indagará la forma de regulación existente en materia de seguridad social en Colombia frente al trabajador que recibe la denominación de nómada digital. Lo anterior, partiendo de los cambios que han surgido con el uso de las nuevas tecnologías en aplicación de trabajo remoto y con el inicio del confinamiento decretado por la Organización Mundial de la Salud con ocasión a la emergencia sanitaria debido a la pandemia por la COVID-19). A partir de lo anterior, los cambios generados por la pandemia nos han obligado, en materia laboral, a adaptarnos a nuevas formas de trabajar y de vivir, circunstancias que generan para el legislador retos en torno a una actualización normativa con el objetivo de crear herramientas que brinden a los nómadas digitales seguridad jurídica a través de una regulación segura.

Por consiguiente, este capítulo se desarrolla en el marco de un objetivo principal que consiste en determinar la regulación existente en materia de seguridad social para nómadas digitales; como objetivos secundarios, busca evaluar si es importante que los nómadas digitales cuenten con cobertura en seguridad social, analizar si ser nómada digital es una

figura viable para el Sistema General de Seguridad Social y verificar si es eficiente expedir normatividad que regule la cobertura de riesgos laborales para nómadas digitales en Colombia.

En ese contexto, para argumentar los objetivos señalados se expondrá las generalidades en cuanto al surgimiento y desarrollo normativo de los nómadas digitales, para después analizar las modalidades de trabajo que se desarrollan con las TIC y por qué el nomadismo digital no puede ser visto como otra modalidad de trabajo; a continuación se verifica la existencia de regulación actual en cuanto a los nómadas digital, para después hacer referencia a la aplicación de los subsistemas que integran el sistema de seguridad social integral y cómo se aplican al nomadismo digital; posteriormente se presentan los tratados de Colombia con otros países en el marco de la seguridad social y, a continuación, cómo influye el principio de territorialidad en el Sistema General de Riesgos Laborales para trabajadores colombianos que desarrollan su actividad en el extranjero; por último, se muestra como en la actualidad las ARL brindan el servicio de cobertura en el exterior a trabajadores colombianos.

El método utilizado que sirve como base a este capítulo es el cualitativo con enfoque social a través de documentos, y registros que permiten explorar y analizar si en Colombia existe regulación que permita a los nómadas digitales tener cobertura en lo que respecta a la seguridad social en otros países, en el entendido de que no se encuentra normatividad que reglamente el tema, por lo cual, se procede a revisar desde el área normativa los subsistemas que componen el Sistema General de Seguridad Social, identificando que en riesgos laborales no se encuentra protección para nómadas digitales. En ese orden de ideas, se elabora un cuestionario para aplicar a las compañías que fungen como administradoras de riesgos laborales con el fin de conocer la realidad frente a la cobertura de los riesgos en

seguridad social para los nómadas digitales colombianos, el cual arroja como resultado que Colombia no cuenta con regulación o proyectos de ley que permitan garantizar a los llamados nómadas digitales la protección en materia de seguridad social.

Las administradoras de riesgos laborales seleccionadas se toman de FASECOLDA, que representa, vigila y controla a las entidades del sector asegurador autorizadas para ejercer en el ramo, como el caso de Positiva Compañía de Seguros, entidad habilitada para prestar cobertura como ARL, que manifiesta proporcionar el servicio para sus afiliados que se encuentren en el exterior siempre y cuando cumplan con unos requisitos específicos, pero no refiere exactamente que aplique para los nómadas. Una vez obtenidas la información por parte de las ARL, se procede a comparar las diferencias o similitudes en las respuestas transmitidas por dichas entidades.

En virtud de lo anterior, lograr evidenciar si en Colombia en materia normativa, legislativa y jurisprudencial existe o no regulación sobre el tema que permita a las entidades que forman parte de Sistema de Seguridad Social Integral tener un procedimiento claro a aplicar en cobertura frente a los nómadas digitales colombianos que se encuentran en diferentes países.

Línea normativa de la seguridad social para nómadas digitales en Colombia

A lo largo de la historia se ha reconocido a los nómadas¹ como aquellos individuos, tribus o pueblos que no habitan un territorio de forma permanente y que, en general, se dedicaba especialmente a la pesca, la caza y el pastoreo. Con el fin de buscar un sustento, la estructura de vida del nómada está acondicionada para ser removible como quiera que no posee un espacio fijo de residencia y constantemente se traslada de un lugar a otro no solo.

Desde el punto de vista del trabajo, a mediados del año 2020, con ocasión de los cambios en las dinámicas laborales, especialmente por las restricciones en materia de movilidad fruto de las disposiciones para frenar el avance de la COVID-19, tomó fuerza el concepto de nómada, en el entendido de que se podían desarrollar actividades laborales desde cualquier lugar durante el tiempo de confinamiento. No obstante, con el paso del tiempo y el levantamiento de las medidas de restricción, se desarrolló con propiedad la modalidad de manera más amplia y ajustada al concepto de “nomadismo digital” en el cual la persona no se encuentra en un asentamiento fijo. Sumado a esto, los desarrollos que se han generado en materia de tecnología, como el acceso a equipos ofimáticos con conexión a internet, celulares, computadores, tabletas y adaptaciones técnicas idóneas para las actividades concernientes a cada puesto de trabajo, que permiten a través de diferentes programas y aplicaciones tener información digital y poder conectarse desde cualquier parte del mundo sin que sea necesario estar de manera física en el lugar laboral designado inicialmente. Si bien a principios de la década de 1980 se inició el desarrollo de internet y de computadores, solo fue hasta años después que gradualmente se extendió su uso; no obstante, a pesar de del acceso tanto a la red como a equipos que se conectarán a ella, no se vio la necesidad de

¹ Real Academia Española. Diccionario. Nómada. 2022. <https://dle.rae.es/n%C3%B3mada>

implementar nuestros oficios a través de las tecnologías, puesto que fueron muy pocas empresas que implementaron, en cargos específicos, otras modalidades de trabajo diferentes a la tradicional.

Históricamente, la humanidad ha atravesado grandes cambios y transformaciones en materia laboral que se basan en un desarrollo histórico conocido como revoluciones industriales. La primera generó cambio de la producción manual a una mecanizada; la segunda trajo consigo el uso de la electricidad, que permitió la producción en masa; la tercera introdujo la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC); actualmente nos encontramos en la cuarta revolución, conocida como revolución 4.0, basada en procesos de digitalización a través de almacenamiento en la nube, sistemas ciberfísicos y organización digital.²

Con la ejecución de los desarrollos de la industria 4.0 surgieron cambios disruptivos que generaron nuevas expectativas para trabajadores y empleadores en un mundo globalizado, cambiando aspectos tradicionales en relación con factores laborales, como horarios y ubicaciones geográficas. Por consiguiente, las TIC se convirtieron en el principal instrumento de trabajo, brindando a las personas la facilidad de permanecer en lugares diferentes al habitual sitio de trabajo, bien sea desde su lugar de habitación o viajando por el mundo y articulando su vida personal y el trabajo, ya que de esta manera logran conocer otras culturas y lugares que a su vez permite a la persona adquirir nuevos conocimientos, convirtiéndose así en nómada digital. Con la implementación de estos avances, a la fecha son alrededor de cuarenta países los que han activado programas de visas exclusivamente para

² Klaus Schwab, *La cuarta revolución industrial* (Barcelona: Debate, 2016).

nómadas digitales, lo que les permite trabajar legalmente y con mayor libertad en los países donde instalándose instalan para cumplir sus labores, en el entendido de que se genera acceso a un permiso de residencia y a gran parte de servicios públicos. Hay que tener en cuenta que, dependiendo el país que se elija para establecerse, pueden variar los beneficios otorgados con la visa para nómadas digitales.³

Los países que han adoptado estas visas exigen el cumplimiento obligatorio de ciertos requisitos, como prueba de ingresos o prueba de vínculo laboral del país donde residen; del mismo modo, las personas que realicen este trámite deben asumir un costo el cual varía dependiendo el país que se elija para aplicar a la visa. Otra de las características es la vigencia, definida por cada país, que va de tres a sesenta meses prorrogables, dependiendo las condiciones de cada país. La información respecto a los países que tienen habilitada este tipo de visa y su contexto se puede consultar en las embajadas, dependiendo el interés, preferencia o ubicación espacial.

Colombia se encuentra entre los países que implementaron la visa para nómadas digitales con el fin de permitir que ciudadanos extranjeros puedan vivir en el país mientras trabajan de manera remota. Esta propuesta fue presentada por Ilana Milkes,⁴ después de un trabajo conjunto con la agencia gubernamental Procolombia, representando un crecimiento significativo en tecnología en las principales ciudades, con el objeto de que Colombia esté entre las prioridades de los nómadas digitales para desplazarse.

³ Mark Johanson, “Nómadas digitales: los países que ofrecen visas exclusivas para atraer a trabajadores remotos”. *BBC News Mundo*, 18 de julio de 2022. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-62202270>

⁴ Stefania Troncoso, “Colombia aprueba Visa de nómada digital: ¿Cómo está la conectividad digital del país?”. *Entrepreneur*, 7 de marzo de 2023. <https://www.entrepreneur.com/es/noticias/colombia-aprueba-visa-de-nomada-digital-como-esta-la/447076>

Pese a que el concepto “nómada digital” puede considerarse novedoso, su definición viene desde antes de la pandemia con la aplicación de tecnologías en el trabajo. En ese orden, distintos autores exponen la idea de lo que para ellos refiere ser nómada digital. Los nómadas digitales dan forma y remodelan su vida profesional y personal para mantener el estilo de vida deseado, combinando el trabajo y el ocio con los viajes.⁵

Tradicionalmente, los nómadas digitales se han empleado como autónomos, blogueros de viajes o empresarios independientes de internet en campos tecnológicos (apoyados), pero más recientemente también se han vuelto cada vez más comunes en una variedad de otros roles y sectores, con trabajos que van desde diseñador web hasta tutor de idiomas y de ingeniero de software a asistente virtual. No obstante, para muchos nómadas digitales, el deseo de viajar ha sido el factor principal en la elección de vivir un estilo de vida nómada, lo que deja serias consideraciones sobre la obtención de suficientes ingresos independiente de la ubicación al principio.

Coincidiendo con el crecimiento de los nómadas digitales que buscan un estilo de vida, de trabajo y viajes con independencia de la ubicación, ha crecido el mercado de intermediarios que ofrecen servicios de apoyo. Esto incluye programas de tutoría, *co-living* y espacio de oficina compartida, asistencia específica de dominio (legal, técnica) y agencias para ayudar a los nómadas digitales a poner en marcha su nuevo estilo de vida. Junto a estos agentes secundarios hay una industria artesanal emergente de nómadas que financian su estilo de vida enseñando a otros cómo convertirse en nómadas digitales. Al transformar sus narrativas de estilo de vida móvil en un producto básico (a través del asesoramiento, los

⁵ Tsugio Makimoto y David Manners, *Digital Nomad* (Australia: Wiley, 1997).

blogs, la organización de eventos y retiros), su estrategia de estilo de vida y conocimiento práctico se han convertido en un sistema de generación de ingresos, dirigido a otras personas potencialmente afines.⁶

En primera medida, se examina críticamente la idea genérica de libertad del nómada digital, representada por un estilo de vida imaginado de trabajo, ocio y movilidad sin tensiones. Por medio de un sólido trabajo de campo etnográfico longitudinal que rastreó a dieciséis nómadas digitales durante un período de cuatro años, el estudio presenta una evaluación perspicaz de la realidad del nomadismo digital. En realidad, el nomadismo digital requiere altos niveles de disciplina y prácticas autodisciplinarias para separar el trabajo y el tiempo libre.⁷

Asimismo, se expone un concepto desde el análisis en el área psicosocial y financiera respecto de la realidad de ser nómada digital. A pesar de ser retratados como trabajadores de computadoras portátiles en la playa con altos niveles de autosuficiencia y limitaciones mínimas, los nómadas digitales también deben navegar por la precariedad, los altos riesgos, la soledad y la incertidumbre que conlleva el estilo de vida. En un intento por superar estos problemas, muchos buscan estar cerca (pero no necesariamente interactuar con) otras personas de ideas afines en lugares exóticos de todo el mundo, como Chiang Mai, Medellín, Ubud y Phuket. En respuesta, las empresas han comenzado a ofrecer entornos comunitarios (relativamente) caros y con todo incluido, como espacios de convivencia/cotrabajo, campamentos y cruceros, proporcionando a los nómadas digitales un entorno occidental

⁶ Fabiola Mancinelli, "A practice of togetherness: home imaginings in the life of location-independent families". *Inderscience Enterprises* 6 (2018): 307-322. <https://doi.org/10.1504/IJTA.2018.096359>

⁷ Dave Cook, "The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries". *Information Technology & Tourism* 22 (2020):355-390 <https://d-nb.info/1211489647/34>

cómodo de clase media similar a una burbuja en el que las interacciones sociales visibles pueden tener lugar en cualquier lugar del mundo, aunque excluyendo la población local y los contextos culturales.⁸

Así las cosas, un nómada digital desarrolla su profesión u oficio mediante la utilización de herramientas tecnológicas, lo que le permite trasladar su residencia a lugares temporales en cortos espacios de tiempo, generando la posibilidad de estar en cualquier parte del mundo, desempeñando su ocupación y vendiendo sus conocimientos a otras personas o empresas. En otras palabras, ser nómada digital es adoptar nuevas formas de vivir de acuerdo con los lugares y culturas nuevas que se conozcan mientras se trabaja. Actualmente, no se encuentra restricción en cuanto a los países en que puede vivir un nómada digital y su tiempo de estancia va ligado a la vigencia de la visa establecida en los países que la tienen normativamente implementada.

Nomadismo digital frente a otras modalidades de trabajo no presencial

El nomadismo digital no ha sido ni normativa ni jurisprudencialmente determinado como otra modalidad de trabajo, por lo cual es importante mostrar la diferencia entre esta y otras modalidades que funcionan igualmente de la mano con TIC, ya que constantemente surge la confusión al describir el nomadismo como teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto. En ese orden, es de vital importancia tener claridad sobre qué modalidades de trabajo a través de medio tecnológicos existen y aspectos generales de estas modalidades. En primer

⁸ Beverly Yuen Thompson, "The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community", *International Journal of the Sociology of Leisure* 2 (2019): 27-42. <https://link.springer.com/article/10.1007/s41978-018-00030-y>

lugar, el teletrabajo está normativamente regulado en la Ley 1221 de 2008⁹ y en el Decreto 884 de 2012;¹⁰ esta modalidad se utiliza para el ejercicio de actividades bien sean por prestación de servicios a terceros o por contrato laboral teniendo como soporte las TIC, lo que quiere decir que no se requiere que el trabajador esté en un lugar específico de manera presencial. Así pues, el contacto entre empleador y trabajador se realiza de manera virtual, primando el uso de las TIC. Los elementos suministrados por el empleador no pueden ser de uso distinto al del teletrabajador, quien una vez finalice la relación laboral debe realizar la restitución de estos objetos en buen estado, salvo el deterioro que se genera de manera natural por uso y paso del tiempo.

El trabajo en casa está regulado por la Ley 2088 de 2021,¹¹ que lo define como la autorización que tiene el trabajador para ejecutar temporalmente sus actividades o funciones laborales en un lugar diferente al sitio habitual; lo anterior sin que implique modificación del contrato de trabajo, la relación laboral o legal reglamentaria, por lo que no se permite desmejorar las condiciones pactadas frente al contrato laboral. En caso de presentarse escenarios ocasionales con alguna situación especial o excepcional en los que al trabajador le sea imposible desarrollar sus funciones en el lugar de trabajo, prima el uso de medios tecnológicos. Esta situación no solo aplica para actividades que se desarrollen a través de las TIC, igualmente se emplea en aquellas ocupaciones en las que la presencia física del trabajador no es requerida en la empresa o entidad. En esta modalidad, el empleador responde

⁹ Colombia, Congreso de la República, Ley 1221 de 2008, 16 de julio 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

¹⁰ Colombia, Congreso de la República, Decreto 884 de 2012, 30 de abril 2012. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>

¹¹ Colombia. Congreso de la República, Ley 2088 de 2021, 12 de mayo 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

por el suministro de equipos que se requieran para la ejecución y cumplimiento de ocupaciones y actividades habilitadas para trabajo en casa.

Finalmente, el trabajo remoto se encuentra regulado por la Ley 2121 de 2021.¹² Esta modalidad, desde el inicio de ejecución del contrato de trabajo hasta la finalización de la relación laboral, se realiza de manera remota por medio del uso de las tecnologías y telecomunicaciones. Durante toda la vinculación contractual las partes de la relación laboral no interactúan físicamente. Esta modalidad de trabajo contiene elementos distintos al teletrabajo y trabajo en casa; adicionalmente, el trabajo remoto contiene los elementos esenciales del contrato laboral señalados en el art. 23 del Código Sustantivo del Trabajo.¹³

Así pues, las modalidades no pueden equipararse con ser nómada digital, ya que cuentan con características propias de un contrato de trabajo que se encuentran taxativamente relacionadas en normas laborales, que a diferencia del nomadismo digital no especifica una forma de contratación ni un lugar para su desarrollo o la manera de realizar o aplicar esta figura, sino que es más una manera de vivir y trabajar ya sea bajo un contrato laboral, de prestación de servicios o trabajando como independiente.

Actual regulación laboral en materia de nómadas digitales

En materia de regulación, pese a crecer esta figura, no hay en la actualidad un desarrollo normativo o jurisprudencial, como quiera que nunca se pensó en esta forma de trabajo. Es

¹² Colombia, Congreso de la República, Ley 2121 de 2021, 3 de agosto de 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>

¹³ Colombia, Ministerio de Protección Social, Decreto 2663 de 1961: Código Sustantivo del Trabajo, 5 de agosto de 1950. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

por ello por lo que, a medida que va creciendo el porcentaje de personas que son nómadas digitales, los gobiernos ven la necesidad de regular el tema; y si bien en Colombia no se encuentra un marco normativo, otros países han venido regulando el tema no solo a nivel laboral si no constitucional. Acerca de este tema, la Sentencia T-475 de 1992¹⁴ puntualizó que el derecho fundamental al trabajo no solo aplica respecto de trabajo subordinado, sino también al trabajo independiente; por lo tanto, la Constitución de Colombia, más allá de proteger la actividad laboral, se enfoca en la protección del trabajador, su mínimo vital y su dignidad, lo que conlleva a que tantos trabajadores subordinados como independientes gozan de la aplicación de las garantías constitucionales.

De igual modo, frente a la protección laboral, la legislación colombiana reguló esta materia mediante la Ley 2069 de 2020,¹⁵ con la cual se promueve el emprendimiento en territorio nacional y garantiza una visa en el país que permite el ingreso, trabajo y permanencia para los nómadas digitales, los cuales define como aquellas las personas que se dedican a desarrollar su actividad laboral remota y/o independiente, que incluye modalidades como trabajo remoto, teletrabajo y trabajo a distancia. Por ende, la norma señala que, durante la estancia en el territorio nacional, el nómada digital requiere acreditar la adquisición de un servicio de asistencia médica. Si bien podría decirse que esta norma regula el modelo de trabajo de nómada digitales, debe aclararse que esta ley impulsa la comercialización,

¹⁴ Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T475-92, 29 de julio de 1992. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-475-92.htm>

¹⁵ Colombia, Congreso de la República, Ley 2069 de 2020, 31 de diciembre de 2020. <https://acortar.link/eWU1DO>

tecnología e innovación en los emprendimientos, pero no regula aspectos como la cobertura de seguridad social para estas personas.¹⁶

En tal sentido, el Ministerio del Interior hace referencia a los nómadas digitales como aquellas personas que portan pasaportes de diferentes territorios o nacionalidades, los cuales se encuentran exentos de visa para algunas actividades, entre las que se encuentra prestar servicios desde Colombia como nómadas digitales o trabajar remotamente; esta actividad debe ser de corta estancia y su duración en el marco de veinticuatro meses. Los extranjeros que sean catalogados como trabajadores en modalidad remota o nómadas digitales y quieran trabajar y mantenerse en territorio nacional pueden requerir la visa que se otorga al visitante catalogado como trabajador remoto o nómada digital; esta se concede por un término específico de dos años y con el cumplimiento de unos requisitos mínimos que pueden ser consultados en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Actualmente, la visa para nómada digital en Colombia funge como aprobación para ingresar al país, esencialmente para los extranjeros que ejercen sus actividades laborales en modalidad virtual, como quiera que las actividades de índole comercial no constituyen salario dentro del territorio colombiano. De modo que, en Colombia, la visa de visitante para nómadas digitales se concede a aquellos extranjeros que desean trabajar de forma remota y temporal y vivir en Colombia. La implementación de esta nueva visa permite que los trabajadores extranjeros puedan trabajar de forma remota mientras viven en Colombia y desarrollan actividades para una empresa extranjera. Para la visa colombiana se encuentran

¹⁶ Esperanza Macarena Sierra Benítez, “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* 6 (2021): 8-18 <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.01>

definidas unas reglas, las cuales se encuentran estipuladas en la Resolución 5477 del Ministerio de Relaciones Exteriores.¹⁷ La vigencia de esta visa para nómadas digitales es de hasta dos años y se cataloga como una visa de visitantes tipo V. Esta visa permite permanecer en Colombia por un tiempo no superior de ciento ochenta días o seis meses en un año que pueden ser prorrogables. Es de vital importancia hacer énfasis en que, para ser nómada digital, el ámbito del trabajo se debe desarrollar a través de modalidades teletrabajo o trabajo remoto desde el territorio nacional, a través de medios tecnológicos e internet, únicamente para empresas extranjeras, vinculadas laboralmente, como independientes o aquellos casos en los que se inician emprendimientos a través de contenidos digitales o con tecnologías de la información que son de interés para el país.¹⁸

Aspectos generales de la seguridad social en Colombia

En el ámbito de seguridad social, organismos internacionales como la OIT y la ONU han definido que es un derecho fundamental, toda vez que mediante este se provee protección por parte de la sociedad a los habitantes con el fin de brindar garantías que permitan cobertura en asistencia médica y protección, en particular para aquellos casos en los que se evidencia vulneración de los derechos fundamentales y secundarios de los trabajadores en factores constituyentes de debilidad manifiesta, como pérdida del empleo, vejez, enfermedades y accidentes de índole laboral, invalidez, detrimento del sustento familiar o estado de

¹⁷ Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores, Resolución 5477 de 2022, 22 de julio de 2022. <https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/FOTOS2020/5477%20del%2022%20de%20julio%20de%202022.pdf>

¹⁸ Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores, Visa V. Nómadas digitales, 2022 <https://www.cancilleria.gov.co/v/nomadadigital>

maternidad. Por lo tanto, la seguridad social está compuesta por un grupo de entidades públicas y privadas, integradas por regímenes especializados en riesgos laborales, pensión y salud, con normas y procedimientos que regulan el sistema.

Por consiguiente, en materia de salud, el Sistema General de Salud busca prestar un servicio público esencial en el cual se instituyan escenarios en los cuales la población en general acceda al servicio en cualquiera de los niveles de atención y así garantizar lo estipulado en el plan de beneficios en salud. En el ámbito normativo, el trabajador que se encuentre en el exterior puede estar redimido del deber de cumplir con las cotizaciones en salud que requiere el sistema de seguridad social.¹⁹ De manera que tanto el empleador como el trabajador pueden renunciar a cotizar en salud si este último se encuentra residiendo fuera del territorio nacional. Esto, por cuanto el subsistema de salud en conjunto con las entidades prestadoras de dichos servicios, a través de las redes de IPS, únicamente puede proporcionar los servicios y brindar cobertura en servicio de salud dentro del territorio nacional. De este modo, el trabajador puede escoger no seguir realizando la cotización a salud si se encuentra viviendo fuera del país.

Frente al Sistema General de Pensiones, se tiene que su fin es cobijar a la población en aquellas eventualidades que se puedan derivar de la invalidez, vejez o muerte, siendo esta una garantía que se brinda a través del reconocimiento de una pensión y demás prestaciones que se determinen en la ley de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 100 de 1993.²⁰ Así, en Colombia, cuando una persona se encuentra vinculada por contrato de trabajo,

¹⁹ Colombia, Ministerio de Salud y Protección Social, Decreto 780 de 2016, 6 de mayo de 2016. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%200780%20de%202016.pdf

²⁰ Colombia, Congreso de la República, Ley 100 de 1993, 23 de diciembre de 1993. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

independientemente de que lo ejecute fuera del país, está obligado a cotizar a pensión. En cuando a los afiliados voluntarios, los colombianos residentes en el exterior pueden decidir no cotizar a pensión solo en caso de que no hagan parte de los afiliados obligatorios, por lo cual la persona que se encuentre con vinculación contractual de carácter laboral y bajo normatividad colombiana está dentro de la clasificación de afiliado obligatorio al subsistema de pensiones.

En cuanto al Sistema de Riesgos Laborales, este se encuentra relacionado con el procedimiento de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se aplican mediante prevención de riesgos y planes de salud ocupacional; de igual modo, brinda atención a siniestros laborales a través del reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas. Consecuentemente, en el marco general de la Ley 1562 de 2012,²¹ se encuentra que no existe una excepción expresa para los trabajadores que estén vinculados por medio de un contrato de trabajo con una empresa asentada en Colombia. De forma que, así el trabajador este fuera del país prestando sus servicios, el empleador tiene la obligación de seguir cotizando al subsistema de riesgos laborales.

Sin embargo, pese a existir una obligación clara, en principio las administradoras de riesgos laborales solo cobijarán enfermedades y accidentes laborales en lo que su origen sea laboral y que cuya ocurrencia se dé dentro del territorio colombiano. Por tal motivo, al conocer el funcionamiento actual en materia laboral, las administradoras han iniciado la generación de portafolios de servicios con cobertura en salud para los casos de aquellos

²¹ Colombia, Congreso de la República, Ley 1562 de 2012, 11 de julio de 2012. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

trabajadores que se encuentren laborando fuera del país, a través de unas pólizas de salud que la administradora contrata a nombre del trabajador.

No obstante, lo que se ve en la práctica es la constitución de pólizas que cuentan con una cobertura temporal que tiene como tiempo máximo entre tres y cuatro meses; por tal razón, no son una buena opción para aquellas personas que deseen trasladarse al exterior como nómadas digitales. Por lo anterior, la mejor opción en caso de los empleadores para blindarse frente a una eventual culpa patronal ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad en la ejecución de las labores es validar y garantizar una cobertura adecuada a través de una red aliada de prestación del servicio con la cual se acuerden unas ANS que garanticen el cumplimiento.

En virtud de lo anterior, cuando una empresa que se encuentra en Colombia y cuenta con trabajadores residentes en el exterior, las partes pueden estar exentas de cotizar a salud, siempre y cuando los beneficiarios del trabajador que componen el núcleo familiar se encuentren residiendo en el exterior, pero en el caso de pensiones y riesgos laborales no hay excepción. Para este último, existen algunas ofertas de servicio por parte de las ARL, para la contratación de pólizas de salud en ciertos países, pero estas tienden a ser de carácter temporal.

Tratados firmados y ratificados por Colombia con otros países para cobertura de riesgos laborales

Inicialmente, Colombia tenía firmados siete convenios sobre seguridad social y pensiones con otros países que permitirían a los trabajadores nacionales y a los trabajadores de aquellos países con los que se suscribió el contrato el reconocimiento de tiempos cotizados en sus

respectivos países. Para el año 2017, a pesar de encontrarse firmados siete convenios, solo se encontraba registro de vigencia en el Ministerio de Trabajo de los firmados con países como Uruguay, Ecuador, Argentina, Chile y España. De igual forma, el Instrumento Andino de Seguridad Social regulado por la Decisión 583 contiene normatividad de los países andinos frente a los sistemas en seguridad social.

Posteriormente, en junio de 2021 en Colombia se aprobó, mediante la Ley 1507 de 2021, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), implementado en Chile, el 10 de noviembre de 2007 y ratificado por Colombia. Este convenio tiene como objetivo asegurar y garantizar los tiempos de servicios y la totalización de los períodos cotizados al sistema de seguridad social de las naciones que lo integran, con el fin de alcanzar una prestación económica que permita hacer frente a las contingencias que se deriven de riesgos ocasionados a causa de la invalidez, vejez y muerte.²²

Visto lo anterior, en materia de protección, es el primer instrumento jurídico con el que se busca a través de convenios en seguridad social reconocer derechos a los trabajadores, brindando protección y fomentando la formalización laboral y cotización, enfocado en materia pensional, por lo que se evidencia, en relación con salud y riesgos laborales, que no se establece amparo alguno.

Principio de territorialidad en el marco del SGRL para trabajadores colombianos que se encuentran en el extranjero

²² Secretaría General Organización Iberoamericana de Seguridad Social, “Congreso de Colombia aprueba proyecto de ley del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS)”, 2021. <https://oiss.org/congreso-de-colombia-aprueba-proyecto-de-ley-del-convenio-multilateral-iberoamericano-de-seguridad-social-cmiss/>

El Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia cuenta con una restricción a causa del principio de territorialidad, de acuerdo con lo expresado en el artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 3 de la Ley 100 de 1993.²³ Por lo cual, es relevante abordar la territorialidad desde lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo, por cuanto hace alusión a que las leyes laborales aplican para todos sus habitantes independientemente de su nacionalidad; esto comprende sus fronteras nacionales y extensiones, como las embajadas presentes en otros países. Asimismo, en el derecho laboral existe la teoría acogida por la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia,²⁴ de Lex Loci Soluciones, que refiere la posibilidad de que un trabajador se acoja a las leyes laborales colombianas cuando se encuentra en el exterior fuera de una extensión territorial, en cumplimiento de los siguientes supuestos: a) que el trabajo haya empezado ejecutándose en Colombia; b) que el trabajador se haya trasladado en vigencia del contrato laboral y se encuentre fuera del territorio colombiano; c) que la subordinación provenga directamente de Colombia.

Cumplidos estos tres supuestos, se debe seguir garantizando las obligaciones laborales halladas en el empleador y en los actores del SGRL. Es decir, que para todos los efectos en materia laboral, el trabajador sigue laborando en territorio nacional. En ese orden de ideas, el Sistema General de Riesgos Laborales tiene como objetivo brindar promoción y prevención para proteger a los trabajadores de situaciones que puedan presentarse en relación con enfermedades y accidentes que puedan ser ocasionados como derivación del ejercicio laboral.

²³ *Ibid.*

²⁴ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral n.º 31301, 10 de febrero de 2009. <https://vlex.com.co/vid/552585310>

Criterio de las ARL frente a la cobertura en el exterior para trabajadores

colombianos

Las compañías autorizadas para ejercer el ramo de riesgos laborales en Colombia son Colmena Seguros, Positiva Compañía de Seguros S.A., Seguros Generales Suramericana S.A., Seguros Alfa, Mapfre y Axa Colpatria. Estas compañías ofrecen la asistencia como ARL en el exterior a través de *Assist Cards* con una nómina de países en los cuales se brinda el servicio de cada compañía.²⁵

Una vez identificadas las administradoras de riesgos laborales habilitadas y la información proporcionada, se identifica que las ARL no cuentan con un programa de cobertura para nómadas digitales que se ajuste a las condiciones que se encuentran establecidas para la obtención de las visas para nómada, como lo es la permanencia en cada país, debido a que actualmente se brinda cobertura para trabajadores que se encuentren afiliados a través de alguna compañía siempre y cuando se realice la correspondiente novedad ante la ARL indicando que el trabajador ira en misión. Una vez realizada la novedad, se activa la cobertura en el exterior por un término no superior a ciento veinte días.

En ese orden, se tiene que el procedimiento ante las compañías que fungen como administradoras de riesgos laborales para lograr cobertura en el exterior, comprende, i) realizar novedad ante la ARL de trabajador en misión al extranjero, desde ese momento inician los ciento veinte días de cobertura; ii) una vez se culmine este término, finaliza la cobertura; iii) el trabajador que requiera más tiempo debe regresar a territorio nacional,

²⁵ Fasecolda, *Riesgos laborales*, s.f. <https://fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/companias-autorizadas/>

reportar a la ARL su ingreso y volver a realizar trámite de novedad para que sea asignada cobertura nuevamente por ciento veinte días.

Si bien podría entenderse que la solución reside en reportar ingreso a Colombia cada ciento veinte días y volver a renovar la solicitud, se tiene que los nómadas digitales cuentan con una connotación diferente a trabajar en misión para una empresa, por lo cual, al obtener la cobertura reportando la novedad de trabajador en misión no siéndolo, acarrea que la administradora quede exenta de responder en caso de accidente o enfermedad laboral, quedando así el vacío ante la cobertura que puedan brindar las ARL a los nómadas digitales con nacionalidad colombiana.²⁶

Conclusiones

De acuerdo con la revisión normativa que se encuentra, en materia del Sistema de Seguridad Social no hay regulación frente al subsistema de salud y riesgos laborales para nómadas digitales colombianos que residen en el exterior.

La cobertura que brindan las administradoras de riesgos laborales a los trabajadores colombianos que salen a trabajar fuera del territorio nacional no se acopla a las necesidades de un nómada digital, en el entendido de que la misma debe estar acorde con lo que establece el Ministerio de Relaciones Exteriores en cuanto a las visas que se otorgan para esta clasificación de trabajador, dependiendo el país.

²⁶ Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores, “La Visa para nómadas digitales ya es una realidad y comenzará a funcionar este año en Colombia”, 2022 <https://www.cancilleria.gov.co/newsroom/news/visa-nomadas-digitales-ya-realidad-comenzara-funcionar-ano-colombia>

En salud para nómadas digitales, el trabajador debe constituir una póliza que, dependiendo el clausulado, brinda una cobertura que garantice la protección del trabajador en caso de requerirse.

Se encuentra que los convenios internacionales referentes a la seguridad social en los cuales participa Colombia solo regulan aspectos concernientes al subsistema de pensión, como quiera que las cotizaciones se pueden realizar desde cualquier parte del mundo sin afectación alguna de las partes contractuales, en el entendido de que no es relevante la ubicación del trabajador para tener en cuenta la cotización y que esta suma a sus semanas.

Si se es nómada digital, la persona no irá al exterior enviado por su empleador en misión laboral, por lo cual, si bien puede generarse el reporte de salida del país en misión, al presentarse reporte de un accidente o enfermedad laboral la ARL no estaría obligada a cumplir con la cobertura.

No existe normatividad frente a la cobertura en materia de salud y riesgos laborales para nómadas digitales colombianos que viajen al exterior.

Si el nómada digital requiere protección en materia de riesgos laborales, la única opción en la actualidad es asumir el costo de una póliza que cubra eventuales riesgos.

Referencias bibliográficas

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T475-92, 29 de julio de 1992.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-475-92.htm>

Colombia, Congreso de la República. Ley 100 de 1993, 23 de diciembre de 1993.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Colombia, Congreso de la República. Ley 1221 de 2008, 16 de julio de 2008.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Colombia. Congreso de la República. Decreto 884 de 2012, 30 de abril de 2012.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>

Colombia, Congreso de la República, Ley 1562 de 2012, 11 de julio de 2012.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Colombia, Congreso de la República. Ley 2088 de 2021, 12 de mayo de 2021.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Colombia, Congreso de la República. Ley 2121 de 2021, 3 de agosto de 2021.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>

Colombia, Congreso de la República. Ley 2069 de 2020. 31 de diciembre de 2020.

<https://acortar.link/eWU1DO>

Colombia, Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral n.º 31301, 10 de febrero de

2009. <https://vlex.com.co/vid/552585310>

Colombia, Ministerio de Protección Social. Decreto 2663 de 1961: Código Sustantivo del

Trabajo, 5 de agosto de 1950.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores. Resolución 5477 de 2022, 22 de julio de 2022.

<https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/FOTOS2020/5477%20del%2022%20de%20julio%20de%202022.pdf>

Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores. Visa V. Nómadas digitales, 2022

<https://www.cancilleria.gov.co/v/nomadadigital>

Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores. “La Visa para nómadas digitales ya es una realidad y comenzará a funcionar este año en Colombia”, 2022
<https://www.cancilleria.gov.co/newsroom/news/visa-nomadas-digitales-ya-realidad-comenzara-funcionar-ano-colombia>

Colombia, Ministerio de Salud y Protección Social. Decreto 780 de 2016, 6 de mayo de 2016.
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%200780%20de%202016.pdf

Cook, Dave. “The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries” *Information Technology & Tourism* 22(2020):355-390 <https://d-nb.info/1211489647/34>

Hensellek, Puchala. “The Emergence of the Digital Nomad: A Review and Analysis of the Opportunities and Risks of Digital Nomadism”. *The Flexible Workplace*, 2021.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-62167-4_11

Hossein, Sutherland. “Digital Nomads Beyond the Buzzword: Defining DigitalNomadic Work and Use of Digital Technologies”. *Transforming Digital Worlds*, 2018.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-78105-1_25

Lakovleva, Seliverstova. “Fundamental Risks of Digital Economy Development. Concept of Digital Nomad”, 2017
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/apel2017&div=72&id=&page=>

Makimoto, Tsugio y Manners, David. *Digital Nomad*. Australia: Wiley, 1997.

Mark, Johanson. “Nómadas digitales: los países que ofrecen visas exclusivas para atraer a trabajadores remotos”. *BBC News Mundo*, 18 de julio de 2022. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-62202270>

Mancinelli, Fabiola. “A practice of togetherness: home imaginings in the life of location-independent families”. *Inderscience Enterprises* 6(2018): 307-322. <https://doi.org/10.1504/IJTA.2018.096359>

Schwab, Klaus. *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: Debate, 2016.

Secretaría General Organización Iberoamericana de Seguridad Social. “Congreso de Colombia aprueba proyecto de ley del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS)”, 2021. <https://oiss.org/congreso-de-colombia-aprueba-proyecto-de-ley-del-convenio-multilateral-iberoamericano-de-seguridad-social-cmiss/>

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* 6 (2021): 8-18. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.01>

Thompson, Beverly Yuen. “The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community”, *International Journal of the Sociology of Leisure* 2(2019):27-42 <https://link.springer.com/article/10.1007/s41978-018-00030-y>

Troncoso, Stefanía. “Colombia aprueba Visa de nómada digital: ¿Cómo está la conectividad digital del país?”. *Entrepreneur*, 7 marzo 2023. <https://www.entrepreneur.com/es/noticias/colombia-aprueba-visa-de-nomada-digital-como-esta-la/447076>

Valadares de Meneses, César, Correia de Andrade Santos, S. V. “Nomadismo Digital e Educação. TICS & amp”. *EaD em Foco*, 4(1) (2018).

Wang, Schlagwein. “Beyond the factory paradigm: Digital nomadism and the digital future(s) of knowledge work post-COVID-19”, 2020.
<https://aisel.aisnet.org/jais/vol21/iss6/10/>