



Gabinete Técnico
CCOO Canarias

2023

Sobre las últimas medidas en favor del teletrabajo

-Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes-

Código del Informe: 2023_016

El presente informe ha sido elaborado por el Gabinete Técnico de CC.OO. Canarias para servir de apoyo teórico de los órganos y estamentos del sindicato en la participación institucional conforme a la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias.

Se ha elaborado con fuentes procedentes de entidades oficiales (INE), BOE.

El contenido de este informe se publica bajo [Reconocimiento-Compartir Igual 4.0](#). Esto significa que puedes reutilizar nuestros contenidos siempre que reconozcas la autoría, enlaces al blog original y no hagas un uso comercial sin autorización previa, expresa y por escrito del autor.



Subvencionado en el marco de la línea de actuación "Apoyo a las relaciones laborales y la concertación social en Canarias"

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Para más información sobre el Gabinete Técnico de CCOO Canarias y consultar sus informes visitar [Comisiones Obreras Canarias - Gabinete Técnico de CCOO Canarias](#)



Contenido

Introducción	3
Sobre las medidas aprobadas	3
Algunos datos del teletrabajo para Canarias	6
Ventajas y desventajas de los incentivos al teletrabajo	11

Taxonomía OIT:

- B.50 - organización del trabajo
- B.50.01 - teletrabajo
- B.50.02 - trabajo a domicilio

Introducción

El pasado mes de diciembre de 2022 se aprobó en el Congreso de Diputados la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes¹. En ella se recogen, principalmente, medidas de apoyo para la creación y el crecimiento de empresas emergentes, categoría nueva en nuestro ordenamiento jurídico.

Se considera empresa emergente a toda persona jurídica, incluyendo las empresas de base tecnológica, que cumplan los siguientes siete requisitos: ser de nueva creación; no haber surgido de una operación de fusión, escisión o transformación de empresas que no sean emergentes; no distribuir ni haber distribuido dividendos; no cotizar en un mercado regulado; tener su sede social (o análogo) en territorio español; el 60% de su plantilla tiene que tener contrato en España; y que desarrolle un proyecto innovador.

Lo nuclear de esta Ley son todas las medidas que se recogen en favor de las empresas consideradas emergentes, hecho sobre el que no vamos a entrar en la presente nota.

Esta nota se centrará en dos perfiles objeto de impacto por parte de esta Ley: las personas que quieren teletrabajar desde nuestro territorio y la facilitación de las empresas que desarrollan aquí su actividad de traer personal extranjero que, por su específico perfil, sea más difícil de encontrar.

Pensamos que estos dos perfiles tienen una afectación más directa en el mercado laboral canario, por lo que lo consideramos de mayor relevancia para la acción sindical.

Añadiremos a esta información datos relativos al teletrabajo en Canarias y una pequeña propuesta para mejorar el marco legislativo para el archipiélago.

¹ Para ver el contenido de la Ley:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-21739>

Sobre las medidas aprobadas

Para clarificar lo que se incluye dentro del marco del teletrabajo, la Ley en cuestión lo define como la residencia de una persona nacional de un tercer Estado, que está autorizado para estar en España para ejercer alguna actividad laboral o profesional para empresas radicadas fuera de España. Es necesario que haya un uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En el caso de actividades profesionales, se permitiría trabajar para una empresa española siempre y cuando el porcentaje de este trabajo no supere el 20% del total realizado.

- **Visados y residencia.**

Se puede solicitar el *visado para el teletrabajo de carácter internacional*. La vigencia del visado será de máximo un año, salvo que el período de trabajo sea inferior.

Se considera el visado para teletrabajo de carácter internacional como suficiente para residir y trabajar en España.

Este perfil podrá solicitar la autorización de residencia siempre que se sigan cumpliendo los supuestos que dieron derecho al visado.

La *residencia para teletrabajo de carácter internacional* sería otro de los documentos novedosos en esta Ley. Tendrá validez en todo el territorio español, con vigencia máxima hasta tres años, salvo que el período de trabajo sea inferior. Se puede solicitar prórroga de dos años más. A partir de los cinco años ya se podría solicitar la residencia permanente.

Para el perfil de inmigración *por interés económico para España*, se entiende como silencio positivo las solicitudes de reagrupación familiar, y las vigencias de autorización de residencia pasan de dos a tres años. Además, se podrá hacer uso del pasaporte como documento válido y suficiente para darse de alta en la Seguridad Social durante los primeros seis meses de residencia. Y, por último, se incluye a las personas que teletrabajan como posible perfil de entrada y permanencia en España por razones de interés económico.

- **Incentivos fiscales.**

A las personas que se desplazan a territorio español se les exigía que no podían haber sido residentes fiscales en los últimos 10 años. Con esta nueva Ley pasa a ser de 5 años. Esto se extiende a personas que tienen el visado para el teletrabajo.

Podrán optar por tributar por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes y mantener la condición de contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en los períodos impositivos en el que se realice el cambio de residencia y los cinco posteriores.

- **Las universidades y las empresas basadas en el conocimiento.**

Las empresas que sean de base tecnológica *spinoff* (cuando se crean proyectos o modelos dentro de uno ya preexistente) cuyo origen sea en las universidades españolas, se les considerará como empresas emergentes innovadoras (*startups*).

Se consideran de base tecnológica aquellas que requieran generar o usar de manera intensiva conocimiento científico-técnico y tecnologías para la generación de nuevos productos, procesos o servicios, así como para la canalización de las iniciativas de investigación, desarrollo e innovación y la transferencia de sus resultados.

Se trata de aquellas empresas cuyo propósito sea la resolución de un problema o mejorar una situación que existe a través de productos, servicios o precios nuevos o mejorados de manera sustancial. Además, tienen un riesgo implícito de fracaso tecnológico, industrial o en el propio modelo de negocio.

A las *startups* de estudiantes se les permitirá la realización de transacciones económicas y monetarias, así como emitir facturas y abrir cuentas bancarias.

Pero su actividad debe tener una limitación temporal de un curso escolar, prorrogable a dos máximo.

Las personas estudiantes pueden optar al permiso de autorización de residencia para el teletrabajo internacional.

También se autoriza la residencia al estudiantado que haya alcanzado, como mínimo, el Nivel 6 del Marco Europeo de Cualificaciones² para la búsqueda de empleo o emprender un proyecto, ampliando su posibilidad de permanencia de 12 meses a 24, improrrogables.

Por último, la residencia para las personas que están en prácticas será de doce meses o de igual duración que el convenio de prácticas, de ser inferior. La autorización se puede renovar, pero sólo una vez y hasta un máximo de dos años. En el caso del contrato en prácticas, la duración del permiso será igual a la que está prevista en el propio contrato.

Esto, por consiguiente, puede tener una incidencia directa para la población estudiantil que pueda atraerse desde las universidades de Canarias.

- **Mejora de los entornos rurales y en despoblación.**

Uno de los objetivos de la Ley objeto de estudio es establecer esta atracción especialmente en entornos rurales, con mayor énfasis en aquellas zonas que están perdiendo población.

Esto lo podemos ver reflejado con claridad en el fomento de la compra pública innovadora para empresas emergentes que plantea la Ley. Promueve la inclusión de cláusulas que incluya la mejora social y medioambiental del medio rural, la utilización de productos locales, ecológicos así como la gestión forestal sostenible, las energías renovables y el ahorro energético.

En otro apartado recoge la posibilidad de realizar entornos controlados de pruebas, que son aquellos espacios que se utilizarán para observar la utilidad, viabilidad e impacto de las innovaciones tecnológicas, la oferta o provisión de nuevos bienes o servicios, durante un espacio de tiempo.

Las zonas rurales se proponen como un espacio óptimo para el ejercicio de estos entornos controlados de pruebas.

² Para ver los niveles del Marco Europeo de Cualificaciones:
<https://europa.eu/europass/es/description-eight-efg-levels>

Datos del teletrabajo para Canarias

De todo lo que aquí hemos observado, tenemos poca información desglosada para Canarias. Lo que sí podemos saber es el porcentaje de población trabajadora que teletrabaja de manera habitual, y observar su nacionalidad, entre otras características.

Sabemos que el 10% de la población de Canarias realiza teletrabajo (Gráfica 1). Este dato se aproxima razonablemente más a la media española (14%) que la mayor parte de las Comunidades Autónomas, pero seguimos por debajo. Destaca en esta materia Madrid con un 25% de personas que han teletrabajado.

Es evidente que en todas las empresas no se tiene la posibilidad de teletrabajar, por eso es importante ver qué porcentaje de personas que, aunque sus trabajos se lo permitan, no teletrabajan (Gráfica 2).

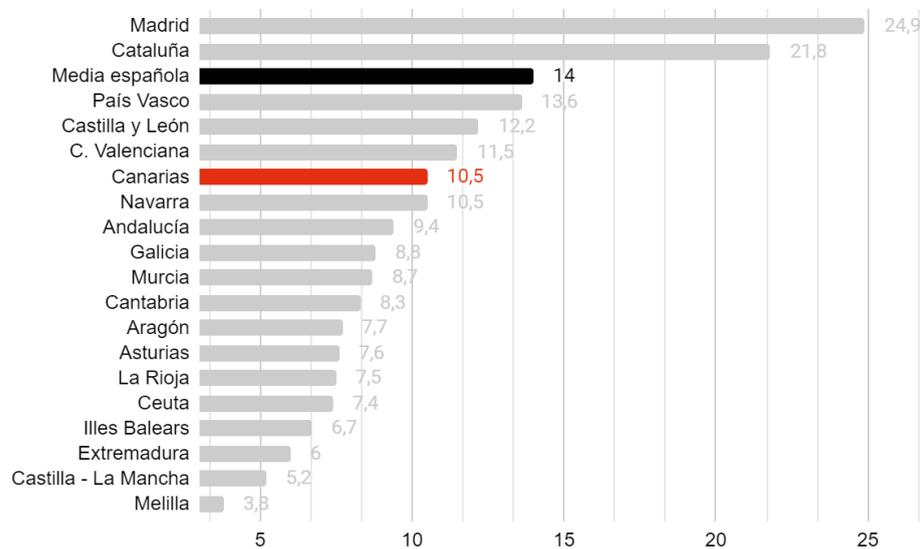
El 13,4% de las personas trabajadoras se encuentra en esta situación, esto es, no teletrabaja aunque por las características de su trabajo podrían. Es la cifra más baja de todo el Estado, siendo la media española de 18,9%. Esto quiere decir que en aquellos trabajos donde sí se podría teletrabajar, es más habitual que efectivamente se teletrabaje que, en general, la media de las Comunidades Autónomas. Nos supera Madrid, Cataluña y País Vasco en este sentido.

Sin embargo, somos de las Comunidades Autónomas donde menos posibilidades habría de implantar el teletrabajo (Gráfica 3). El 76,2% de la población trabajadora no ha hecho teletrabajo porque las características de su trabajo no lo permitirían. Y, en este caso, somos la tercera Comunidad Autónoma que menos posibilidades tiene, junto con Castilla - La Mancha (78,8%) e Illes Balears (76,5%).

Sobre estos datos está claro que ejerce una amplia influencia nuestra estructura económica. Una sobrerrepresentación de la hostelería y el comercio, actividades con una amplia dependencia de la presencialidad, hace que las posibilidades de implantación del teletrabajo en Canarias sean más limitadas.

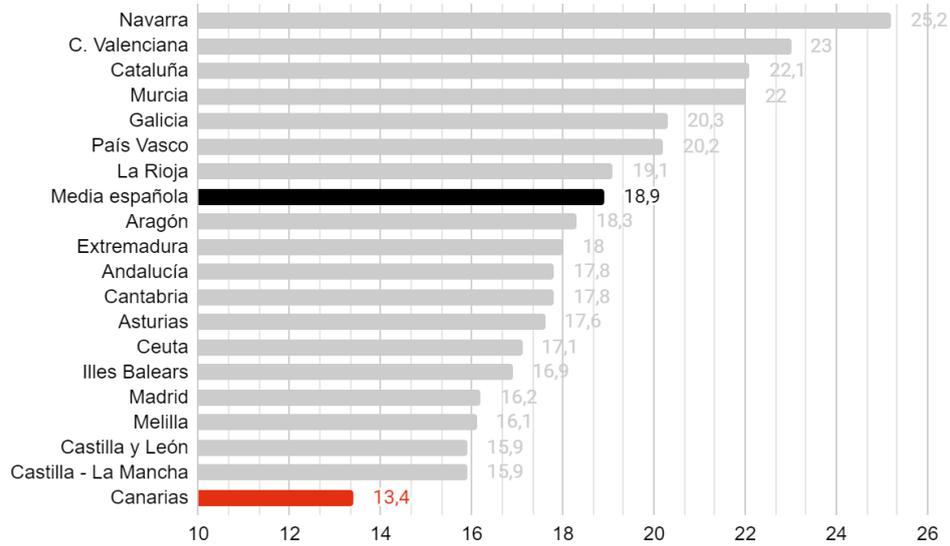
Una buena medida de fomento del teletrabajo podría ser, al fin y al cabo, apostar por sectores emergentes que diversifiquen nuestra economía y que demanden ocupaciones cuyas características del puesto de trabajo permitan la posibilidad de teletrabajar. Máxime tras la experiencia de los primeros meses de la pandemia, que limitó la movilidad internacional y condicionó de manera notable nuestra economía.

Gráfica 1. Porcentaje de población trabajadora que ha teletrabajado en la semana de referencia, datos para 2022.



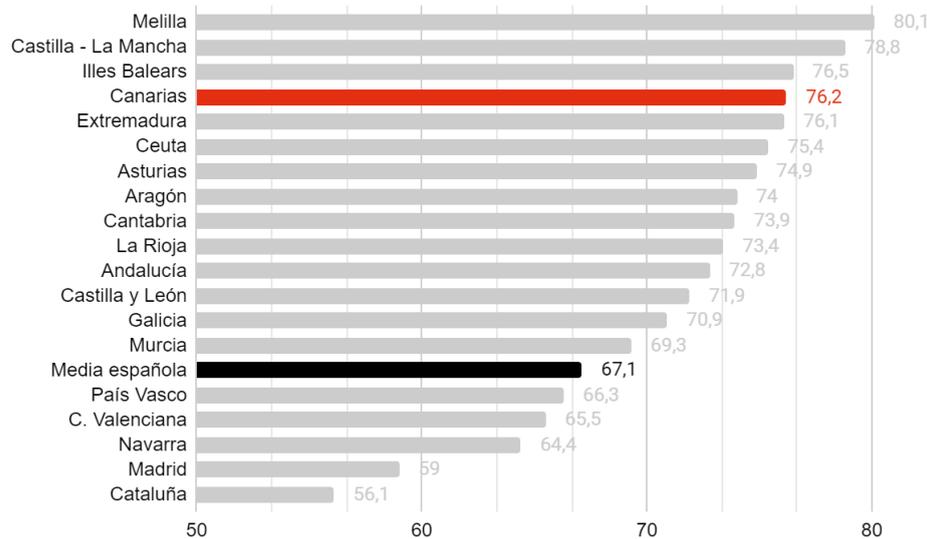
Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del INE

Gráfica 2. Porcentaje de población trabajadora que no ha teletrabajado en la semana de referencia aunque su trabajo les permitiría teletrabajar, datos para 2022.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del INE

Gráfica 3. Porcentaje de población trabajadora que no ha teletrabajado en la semana de referencia y su trabajo no les permitiría teletrabajar, datos para 2022.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del INE

Diferente es la información si desglosamos los datos por lugar de nacimiento (Tabla 1). Existe una notable desigualdad, pues 1 de cada 10 personas nacidas en alguna Comunidad Autónoma y que trabaja en Canarias ha teletrabajado, respecto a 4 de cada 10 de media de las personas que nacieron en otro país de la UE. Llama la atención que la población trabajadora en Canarias nacida fuera de la UE apenas teletrabaje.

Y eso a pesar de que existe un potencial elevado de personas que por las características de su trabajo podrían teletrabajar para el caso de los nacidos en territorio español. El grupo que menos posibilidades tiene es el de las personas nacidas fuera de la UE.

Por último, comentar que esta diferencia también es visible por niveles de ocupación (Gráfica 4). Gestores (65,2%), empleados de apoyo administrativo (55,7%) y profesionales (49,8%) son las categorías que más posibilidades de teletrabajar tienen.

Llama la atención que, en la práctica, el personal de apoyo administrativo que efectivamente realizan teletrabajo tan sólo representan el 11,4% de su propio grupo, siendo notablemente más bajo que el resto de ocupaciones mencionadas. Esto es que, a pesar de

que sus características de trabajo permiten esta posibilidad, en la práctica no está siendo aprovechada por las correspondientes empresas.

Las categorías de ocupación manuales, como las personas trabajadoras cualificadas de la agricultura, la silvicultura y la pesca, las ocupaciones elementales, y las personas operadoras de instalaciones y máquinas, y montadores son categorías donde no consta que hayan realizado teletrabajo.

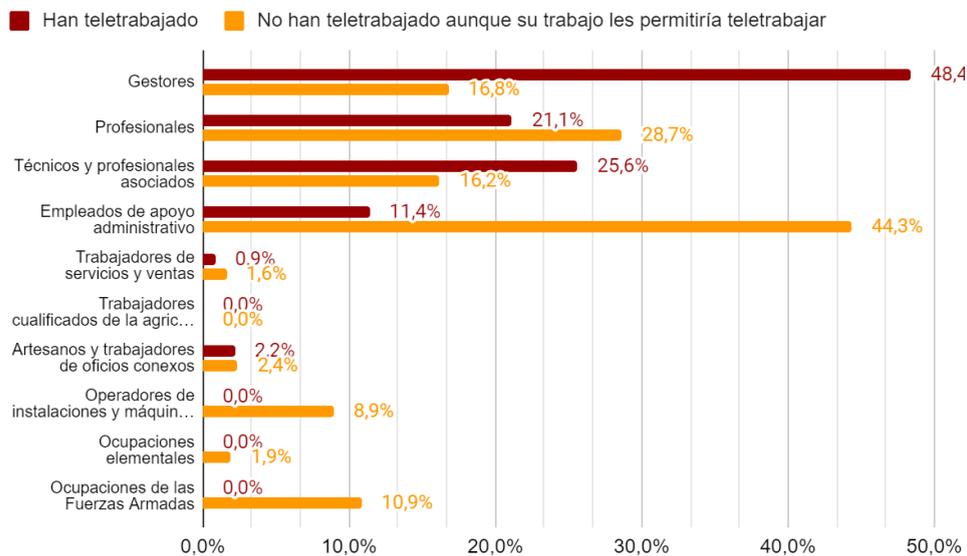
La ocupación de operario y montadores son los que más posibilidades tendrían de teletrabajar, aunque muy escasas (8,9%), seguido de las ocupaciones elementales (1,9%). Mientras que en la ocupación vinculada a la agricultura, la población trabajadora no percibe esta posibilidad.

Tabla 1. Porcentaje de población trabajadora por posibilidades de teletrabajo en función de su lugar de nacimiento, datos para 2022.

Teletrabajo	España	UE	Fuera de la UE	Total
Han teletrabajado	9,9%	42,5%	2,0%	10,5%
No han teletrabajado aunque su trabajo les permitiría teletrabajar	14,9%	0,0%	11,5%	13,4%
No han teletrabajado porque su trabajo no les permitiría teletrabajar	75,2%	57,5%	86,5%	76,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del INE.

Gráfica 4. Porcentaje de población trabajadora en función de sus posibilidades de teletrabajar por niveles de ocupación, datos para 2022.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del INE.

Ventajas y desventajas de los incentivos al teletrabajo

A continuación se exponen algunas cuestiones que consideramos relevantes para el debate en torno al fomento del teletrabajo.

- a) Supone un elemento de presión a los precios del territorio, así como sobre la demanda de energía o la gestión de residuos.

La llegada de personas extranjeras con distinto poder adquisitivo a Canarias puede suponer un alza de los precios en general, con especial énfasis en la vivienda. Máxime en lugares como las zonas turísticas, donde se necesita compensar la falta de vivienda residencial.

Hace necesario, por consiguiente, una apuesta decidida por el Plan de Vivienda de Canarias 2020-2025³, así como esfuerzos adicionales que permitan que la vivienda sea accesible para la población receptora.

Además de ello, toda estrategia que apueste por la atracción del teletrabajo debe contemplar un plan que contribuya a mejorar la eficiencia energética de nuestro territorio, así como su correspondiente gestión de residuos. Máxime en un contexto como el de Canarias, archipelágico y alejado del resto de Comunidades Autónomas, lo que dificulta más la conexión en estos aspectos.

b) Mayor gasto de las personas que teletrabajan que el turista medio.

La mayor parte de los estudios apuntan en esa dirección, que hay un mayor gasto medio diario de las personas que teletrabajan que el turista medio. Esto puede ser útil para mejorar la demanda de los productos del archipiélago.

c) Mayores posibilidades de redes profesionales de alta cualificación.

La presencia de este perfil de población puede generar incentivos para que se instalen aquí otras personas con el mismo perfil. Y, a su vez, que se demande más trabajo de esta índole para la población de Canarias, evitando así la posible fuga de cerebros de nuestro territorio.

d) Demanda de empresas extranjeras para la propia población de Canarias.

Al crearse más redes con personas que tienen presencia en el archipiélago, es posible que sirva de incentivo para la búsqueda de productos o servicios adicionales que ya estén o que puedan elaborarse en Canarias.

A modo de conclusión exponemos de manera adaptada los planteamientos que desde CCOO Confederada se hace al respecto⁴:

En Canarias se denota, en parte, la asentada “cultura” empresarial del presentismo en España, que se traduce en la “necesidad” de acudir físicamente a los puestos de trabajo y mantener un mayor control presencial de los trabajadores y trabajadoras en lugar del trabajo realizado.

³ Para más información al respecto:

https://www.gobiernodecanarias.org/vivienda/temas/Plan_de_Vivienda/

⁴ Extraído de las conclusiones del Informe Confederado sobre el teletrabajo:

<https://www.ccoo.es/567e7b18ad7a93ec91981b0a49ab943d000001.pdf>



Es importante regular y desarrollar el teletrabajo con garantías para que esta forma de organización del trabajo, desde el domicilio, beneficie a ambas partes –trabajadores/as y empresa- y no suponga una nueva forma de precariedad y explotación por la falta de control y cumplimiento de aspectos de control de jornada, desconexión digital, equipos de teletrabajo y costes de funcionamiento.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 20 de enero de 2023