Roger Amorós Aluja

LA ZONA ECONÒMICA ESPECIAL DE CANÀRIES: EL TELETREBALL

TREBALL DE FI DE GRAU

dirigit pel Dr. Àngel Urquizu Cavallé

Grau de Dret



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI
Tarragona
2024

MODALITAT TFG
TREBALL D'INVESTIGACIÓ

Resum

Les Illes Canàries ofereixen una sèrie de beneficis fiscals específics per fomentar el treball a distància i atreure treballadors remots i nòmades digitals. Aquests incentius estan emmarcats dins del Règim Econòmic i Fiscal de Canàries, que proporciona avantatges com tipus impositius reduïts, compensacions i deduccions per treballadors que s'instal·lin a la regió. Aquestes polítiques no només busquen atreure talent nacional com internacional, sinó també fomentar la diversificació econòmica i el desenvolupament tecnològic a les illes. No obstant això, la seva efectivitat depèn de factors com la connectivitat digital i l'adequació de la infraestructura.

Resumen

Las Islas Canarias ofrecen una serie de beneficios fiscales específicos para fomentar el trabajo a distancia y atraer trabajadores remotos y nómadas digitales. Estos incentivos están enmarcados dentro del Régimen Económico y Fiscal de Canarias, que proporciona ventajas como tipos impositivos reducidos, compensaciones y deducciones para trabajadores que se instalen en la región. Estas políticas no solo buscan atraer talento nacional e internacional, sino también fomentar la diversificación económica y el desarrollo tecnológico en las islas. Sin embargo, su efectividad depende de factores como la conectividad digital y la adecuación de la infraestructura.

Abstract

The Canary Islands offer a series of specific fiscal benefits to promote remote work and attract remote workers and digital nomads. These incentives are framed within the Economic and Fiscal Regime of the Canary Islands, providing advantages such as reduced tax rates, compensations, and deductions for workers who settle in the region. These policies aim not only to attract both national and international talent but also to foster economic diversification and technological development in the islands. However, their effectiveness depends on factors such as digital connectivity and the adequacy of infrastructure.

Paraules clau

Zona Econòmica Especial – Beneficis fiscals – Zona Especial Canària – Unió Europea – Comunitat Autònoma – Impostos – Tributs – Teletreball – Residència – Treballador assalariat – Activitat Econòmica – Deducció.

Palabras clave

Zona Económica Especial – Beneficios fiscales – Zona Especial Canaria – Unión Europea – Comunidad Autónoma – Impuestos – Tributos – Teletrabajo – Residencia – Trabajador asalariado – Actividad Económica – Deducción.

Keywords

Special Economic Zone – Tax benefits – Canary Islands Special Zone – European Union – Autonomous Community – Taxes – Tributes – Telecommuting – Residence – Salaried worker – Economic Activity – Deduction.

ÍNDEX:

1. INTRODUCCIÓ ……..…….... 6
2. ANÀLISI TÈCNICA DE LES ZONES ECONÒMIQUES ESPECIALS: CONCEPTE I IMPLICACIONS …… 7
2.1) Comparació entre ZEE i la Zona Franca: Concepte i Distincions …… 7
2.2) El Marc Jurídic de la ZEC: Aspectes Legals a les Illes Canàries ……. 8
3. INCENTIUS FISCALS A LES ILLES CANÀRIES …… 9
4. LA LEGISLACIÓ DEL TELETREBALL A LES ILLES CANÀRIES ……... 11
4.1) Concepte ……... 11
4.2) Procés històric …….. 12
5. APLICACIONS FISCALS DEL TELETREBALL A LES ILLES CANÀRIES: ESTRATÈGIES PER A OPTIMITZAR BENEFICIS …… 14
5.1) Deducció per trasllat de residència …….. 14
5.2) Compensació per despeses derivades del treball …… 15
5.3) Afectació parcial de l'habitatge …… 17
6. NORMATIVES DE TELETREBALL EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DE CANÀRIES I CATALUNYA …… 18
7. FISCALITAT DEL TELETREBALL INTERNACIONAL: UNA PERSPECTIVA MULTINACIONAL …… 20
8. UN NOU HORITZÓ LABORAL I VITAL: LES NOVES OPORTUNITATS DEL COWORKING & COLIVING EN LA ERA CONTEMPORÀNIA …… 21
9. CALCULANT LA QUOTA DIFERENCIAL DEL IRPF: EL TEU DEUTE FISCAL FINAL EN L'EXERCICI 2023 …… 23
9.1) Tributació a Canàries: Còmput de la Quota Íntegra …… 23
9.2) Tributació a Catalunya: Còmput de la Quota Íntegra …… 28
10. CONCLUSIONS …… 31
11. NORMATIVA ……... 33
12. WEBGRAFIA …… 35

1. INTRODUCCIÓ

La Zona Econòmica Especial de Canàries ha emergit com una iniciativa pionera, especialment en el context del teletreball. Aquesta zona, situada dins les Illes Canàries, ofereix avantatges fiscals únics i incentius, convertint-la en un destí atractiu per a empreses i treballadors. Entre els diferents models d'ocupació, el teletreball ha guanyat una tracció significativa, més concretament des de la pandèmia de COVID-19 del 2019, oferint un enfocament flexible i innovador a l'activitat laboral. Aquest treball a distància juntament amb la zona geogràfica corresponent, explora noves implicacions, beneficis i reptes pel contribuent, sent susceptibles de ser considerats per qualsevol empresari o treballador.

L'elecció d'aquest tema sorgeix de l'interès personal per entendre un sistema tributari implementat a Espanya per mitjà de diferents normatives el qual propicia, més concretament a Canàries, establir la respectiva residència i desenvolupar la vida quotidiana en aquestes illes, podent tributar en elles d'acord amb els avantatges fiscals disponibles. La Zona Econòmica Canaria demostra una importància territorial, induint un creixement en aquesta i realitzant una inversió estructural per incentivar la migració d'empreses i professionals cap a aquest territori insular, especialment en el context emergent del teletreball, on les illes poden oferir un entorn atractiu per a la col·locació remota i el desenvolupament de negocis amb flexibilitat geogràfica, contribuint així a la diversificació i el desenvolupament de l'economia local.

Així mateix, l'estudi té per objectiu verificar l'existència fàctica d'un entorn beneficiós pel contribuent, comparant el sistema fiscal català amb el canari per concloure sobre la viabilitat i les eventuals oportunitats que ofereixen aquests sistemes en termes de beneficis i incentius, així com per aprofundir en la comprensió dels favors que influeixen en la seva eficàcia i aplicabilitat en els respectius contextos regionals.

2. ANÀLISI TÈCNICA DE LES ZONES ECONÒMIQUES ESPECIALS: CONCEPTE I IMPLICACIONS

Una Zona Econòmica Especial, d'ara endavant ZEE, és una àrea delimitada geogràficament dins d'un país que ofereix un entorn de negocis excepcional, és a dir, beneficis fiscals.

Així doncs, mitjançant la implementació de polítiques i regulacions econòmiques, tenen com objectiu l'estimulació de la inversió i l'activitat econòmica per mitjà d'incentius. Aprofiten el potencial productiu i els recursos de la regió per fomentar el desenvolupament regional i local dins de les fronteres del país.

Aquestes zones acostumen a tenir condicions fiscals, duaneres i reguladores diferents a la resta del país, sent així un atractiu per inversions nacionals i estrangeres.

En relació als seus objectius, bé és cert que el més significatiu és l'atracció d'inversions estrangeres, però hi ha d'altres rellevants com la fomentació de creació de treball, la estimulació del desenvolupament d'infraestructures (carreteres, ports, aeroports, etc.), el foment del comerç internacional, així com l'atracció d'empreses de transferència tecnològica, és a dir, empreses conegudes com *"I+D+I"*[1].

2.1 Comparació entre ZEE i Zona Franca: Concepte i Distincions

La Zona Franca és una àrea on s'apliquen condicions duaneres i fiscals especials. Té com objectiu principal facilitat la explotació i importació de béns, promovent l'activitat comercial i la competitivitat de les empreses. Anàlogament, ofereix beneficis fiscals i duaners, així com l'exempció d'impostos sobre importacions i exportacions, junt amb una reducció o inclús l'eliminació d'impostos corporatius[2].

En definitiva, ambdós zones comparteixen mecanismes similars, però els seus objectius són diferents. La ZEE busca el desenvolupament econòmic en sentit ampli d'una regió específica. Per altra banda, la Zona Franca es centra en facilitar la importació i exportació de béns, generalment en béns de manufactura i processament. En altres paraules, s'especifica en la fabricació de productes per

[1] Empreses conegudes com Investigació, Desenvolupament i Innovació.

[2] Ortiz, J. A., Delgado, P. F., Martel, M. J. M., & Riveras, J. (2016). *Estudi i anàlisi de Zones Econòmiques Especials. Propostes de millora per les Zones Franques espanyoles actuals*. Revista Empresa i Humanisme XIX(2), 7-50. Recuperat de: https://doi.org/10.15581/015.xix.2.7-50. Vist el 24 de febrer.

després ser transformats. La fomentació de la indústria de tota la vida, adherida amb beneficis fiscals relacionats amb les duanes.

2.2 El Marc Jurídic de la Zona Especial Canària: Aspectes Legals a les Illes Canàries

Canàries és una regió autònoma d'Espanya, la qual disposa d'una ZEE. Aquesta té per nom Zona Especial Canària. D'ara endavant, ZEC.

Així doncs, està regulada per l'ordenament jurídic espanyol, a més de la Unió Europea, d'ara endavant UE.

Per una banda, referent a l'àmbit internacional, té una regulació particular la qual permet una posterior regulació nacional, impulsant la creació de la ZEC. Canàries és reconeguda com una regió ultraperifèrica[3] en la Unió Europea, derivat de la seva ubicació geogràfica. La UE està formada actualment per 27 països, els quals se'ls considera d'ultramar per la seva proximitat entre aquests. Ara bé, hi ha països que els conforma que tenen territori en una certa distància considerable en relació al continent europeu, dificultant així el seu desenvolupament econòmic. En conseqüència, per ajudar-los a prosperar, la UE els atribueix la consideració de *regió ultraperifèrica*, aplicant-se així l'article 349 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea[4], d'ara endavant, TFUE.

---

[3] *Règim econòmic i fiscal de Canàries: Ministeri d'Hisenda*. Recuperat de: https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Areas%20Tematicas/Financiacion%20Autonomica/Paginas/Canarias.aspx. Vist el 25 de febrer del 2024.

[4] Tractat de Funcionament de la Unió Europea, pàgina 149, , article 349: *"Tenint en compte la situació estructural social i econòmica de Guadalupe, la Guaiana Francesa, Martinica, la Reunió, Sant Bartolomé, Sant Martí, les Açores, Madeira i les illes Canàries, caracteritzada per la seva gran llunyania, insularitat, reduïda superfície, relleu i clima adversos i dependència econòmica d'un reduït nombre de productes, factors la persistència i la combinació dels quals perjudiquen greument el seu desenvolupament, el Consell, a proposta de la Comissió i prèvia consulta al Parlament Europeu, adoptarà mesures específiques orientades, en particular, a fixar les condicions per a l'aplicació dels Tractats en aquestes regions, incloses les polítiques comunes. Quan el Consell adopti aquestes mesures específiques conformement a un procediment legislatiu especial, es pronunciarà també a proposta de la Comissió i prèvia consulta al Parlament Europeu.*

Les mesures contemplades en el paràgraf primer es referiran, en particular, a les polítiques duanera i comercial, la política fiscal, les zones franques, les polítiques agrícola i pesquera, les condicions de proveïment de matèries primeres i de béns de consum essencials, les ajudes públiques i les condicions d'accés als fons estructurals i als programes horitzontals de la Unió.

El Consell adoptarà les mesures contemplades en el paràgraf primer tenint en compte les característiques i exigències especials de les regions ultraperifèriques, sense posar en perill la integritat i coherència de l'ordenament jurídic de la Unió, inclòs el mercat interior i les polítiques comunes".

Aquest article permet certa flexibilitat al seguir les normatives europees, permetent unes altres limitacions a diferència de les regions d'ultramar, i beneficiant així a la creació d'una ZEE.

Per altra banda, en l'àmbit nacional, a Canàries s'aplica la Llei 30/1972, de 22 de juliol, del Règim Econòmic i Fiscal de Canàries, també anomenada com la LREF. Al llarg dels anys, la respectiva llei segueix vigent, tot i que s'han creat modificacions que han derogat algun articulat, així com adherit altres de nous.

3. INCENTIUS FISCALS A LES ILLES CANÀRIES

La Comunitat Autònoma de Canàries disposa de diferents beneficis fiscals, depenent del subjecte actiu el qual estiguem parlant derivant en una baixa tributació per aquest últim. Així doncs, referent a la llibertat que se li atribueix per llei a la respectiva comunitat per crear tributs propis, més concretament pels articles 133.2[5] i 157.1.b[6] de la Constitució Espanyola, l'article 6.1 de la Llei Orgànica 8/1980[7], de 22 de setembre, de Finançament de les Comunitats Autònomes, d'ara endavant LOFCA; Canàries disposa de certes regulacions interessants per la corresponent ZEC.

Per una banda, les entitats inscrites en el Registre Oficial d'Entitats de la Zona Especial Canària disposen d'un Impost de Societats del 4% a diferència del 25% per la resta d'Espanya. Aquest tipus impositiu tan reduït és un incentiu fiscal autoritzat per la Comissió Europea en l'any 2000, per tal de promoure el desenvolupament econòmic pròpiament de la regió ultraperifèrica.

En l'àmbit d'imposició indirecta, és a dir, en actes de consum, no s'aplica l'Impost sobre el Valor Afegit, d'ara endavant IVA, ja que queda exclòs en virtut de l'article 3.1.b de la Llei 37/1992[8], permetent en conseqüència la possibilitat per la respectiva Comunitat

[5] Constitució Espanyola, pàgina 26, article 133.2: *"Les comunitats autònomes i les corporacions locals podran establir i exigir tributs d'acord amb la Constitució i les lleis".*

[6] Constitució Espanyola, pàgina 34, article 157.1.b: *"Els recursos de les Comunitats Autònomes estaran constituïts pels seus propis impostos, taxes i contribucions especials".*

[7] Llei Orgànica 8/1980, pàgina 5, article 6.1: *"Les Comunitats Autònomes podran establir i exigir els seus propis tributs d'acord amb la Constitució i les Lleis".*

[8] Llei 37/1992, del Impost sobre el Valor Afegit, pàgina 11, article 3.1.b: *"L'àmbit espacial d'aplicació de l'impost és el territori espanyol, determinat segons les previsions de l'apartat següent, incloent en ell les illes adjacents, la mar territorial fins al límit de 12 milles nàutiques, definit en l'article 3r de la Llei 10/1977, de 4 de gener, i l'espai aeri corresponent a aquest àmbit.*

Autònoma de crear un impost que gravi aquesta matèria, més concretament els béns de consum i servei. Té per nom Impost General Indirecte Canari, també anomenat IGIC, el qual està regulat per la Llei 20/1991, de 7 de juny[9]. Aquest últim disposa de diferents tipus de gravàmens, sent el IGIC de tipus general del 7% a diferència del 21% pel que correspon al tipus general de l'IVA.

Anàlogament, la normativa mencionada també regula a partir de l'article 65 y següents l'Arbitri sobre la Producció i Importació en les Illes Canàries, un altre benefici fiscal que aporta un règim duaner especial, diferent a la resta del territori nacional. Aquests articulats permeten una millor competitivitat, a conseqüència de les avantatges que aporta per la industrialització i creació de noves empreses, així com estimular el comerç amb la respectiva regió.

A més, és necessari mencionar els tributs propis de Canàries tal i com s'ha mencionat en un principi, ja que aquesta com la resta de Comunitats Autònomes disposen de la potestat per realitzar una recaptació tot i que amb una particularitat a diferència de la resta. Tot tribut creat per una Comunitat Autònoma, ha de respectar un principi recollit en l'article 6.2 de la LOFCA[10], el qual és el principi de prohibició per doble imposició tributària. Així doncs, no pot gravar un fet imposable ja gravat. L'Estat espanyol disposa de certs tributs especials, és a dir, impostos de naturalesa indirecta que recauen sobre productes específics els quals tenen per objectiu la recaptació d'impostos, la regulació del consum de certs productes, així com la protecció del medi ambient o la promoció de la salut pública. Entre aquests impostos, a Canàries no se li aplica els impostos recollits en la Llei 38/1992, de 28 de desembre, més concretament els articles 2.1.b, 2.2 i 2.3. Per altra banda, han creat dos tributs gravant el mateix fet imposable, tenint aquests com a nom: Impost sobre Combustibles Derivats del Petroli i Impost sobre les Labors del Tabac. Així doncs, ambdós impostos substitueixen indirectament l'Impost Especial sobre Hidrocarburs i

A l'efecte d'aquesta Llei, s'entendrà per: «Estat membre», «Territori d'un Estat membre» o «interior del país», l'àmbit d'aplicació del Tractat de Funcionament de la Unió Europea definit en aquest, per a cada Estat membre, amb les següents exclusions: En el Regne d'Espanya, Canàries; en la República Francesa, els territoris francesos a què es refereixen l'article 349 i l'article 355, apartat 1, del Tractat de Funcionament de la Unió Europea; en la República Hel·lènica, Mont Athos; al Regne Unit, les Illes del Canal; en la República Italiana, Campione d'Itàlia i les aigües nacionals del llac de Lugano, i en la República de Finlàndia, les illes Aland, com a territoris exclosos de l'harmonització dels impostos sobre el volum de negocis".

[9] Llei 20/1991, de 7 de juny, de modificació dels aspectes fiscals del Règim Econòmic Fiscal de Canàries.

[10] Llei Orgànica 8/1980, de 22 de setembre, de Finançament de les Comunitats Autònomes, pàgina 5, article 6.2: *"Els tributs que estableixin les Comunitats Autònomes no podran recaure sobre fets imposables gravats per l'Estat".*

l'Impost Especial sobre les Labors del Tabac estatal, pel que la tributació canària es refereix.

En definitiva, Canàries disposa de 4 tributs propis dels quals dos d'ells tenen el mateix fet imposable que dos impostos especials estatals. A més, mitjançant un Impost de Societats reduït, l'IGIC, l'Arbitri sobre la Producció i Importació, així com d'altres beneficis fiscals pel contribuent canari, és fàcil concloure que la ZEC representa un entorn propici per les activitat econòmica i l'ocupació, a conseqüència dels seus incentius fiscals, infraestructures modernes i oportunitats professionals. Per aquelles persones que busquen noves oportunitats laborals, la ZEC emergeix com un destí atractiu que ofereix un ambient favorable per al creixement personal i professional.

4. LA LEGISLACIÓ DEL TELETREBALL A LES ILLES CANÀRIES

4.1 Concepte

El treball a distància té una definició establerta en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància. S'entén com aquell *"treball que es realitza fora dels establiments i centres habituals de l'empresa i del que el teletreball es una subespècie que implica la prestació de serveis amb noves tecnologies"*. En altres paraules, és una forma d'organització en l'execució de l'activitat laboral en tota la jornada completa o de forma parcial, la qual s'exerceix amb caràcter regular i on el treballador ho desitgi, sempre que sigui fora dels establiments de l'entitat.

Aquesta llei regula el teletreball en el sector privat, donat que en l'àmbit de les Administracions Públiques segueixen una altra regulació, independent en cada Comunitat Autònoma.

Pel que es refereix la llei anterior, el treballador té dret a l'abonament i compensació de despeses en la realització del teletreball pel que es refereix amb els equips, eines i mitjans vinculats al desenvolupament de la corresponent activitat laboral. A més, com a valor afegit, és interessant aquesta modalitat de treball apartant l'àmbit fiscal per una protecció que es va implementar per mitjà de la Llei Orgànica 3/2022, de 7 de març, de regulació del teletreball. En aquesta llei, s'estableix el dret a la desconnexió

digital[11], la qual cosa garanteix que els treballadors puguin mantenir un equilibri entre la seva vida personal i la laboral.

4.2 Procés històric

Referent a l'evolució del treball a distància, inclòs el teletreball com una variant moderna, ha estat objecte de regulació tant a nivell nacional com internacional. En l'esfera comunitària, l'Acord Marc Europeu sobre Teletreball de 2002 (revisat en 2009) va establir pautes per a modernitzar l'organització laboral i proporcionar major autonomia als treballadors. L'Organització Internacional del Treball també va abordar el treball a domicili en el seu Conveni núm. 177 i la Recomanació núm. 184, definint-ho com la realització d'activitats laborals en la llar del treballador, sota unes certes condicions.

A Espanya, la Llei 3/2012, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, va adaptar el treball a domicili per a incloure l'ús de tecnologia. No obstant això, aquesta llei va resultar insuficient per a abordar les peculiaritats del teletreball, que exigeix no sols treballar fora de l'empresa, sinó també fer ús intensiu de tecnologies digitals.

El Reial decret llei 6/2019 va introduir modificacions a l'Estatut dels Treballadors per a anticipar-se a la Directiva 2019/1158 (UE) sobre conciliació laboral i familiar, establint un dret a formes flexibles de treball, inclòs el treball a distància.

La Llei Orgànica 3/2018 va incorporar drets digitals relacionats amb l'àmbit laboral, com la intimitat i la desconnexió digital. La pandèmia de COVID-19 va accelerar la normalització del treball a distància a Espanya, amb el Reial decret llei 8/2020 establint la seva preferència durant la crisi. Posteriorment, la Llei 10/2021 va regular el treball a distància, buscant equilibrar els avantatges per a ocupadors i empleats amb un marc de drets que garantís condicions laborals adequades i respecte a la salut i la vida personal dels treballadors[12].

[11] Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, Article 18.
[12] Llei 10/2021, de 9 de juliol, de teletreball a distància, Atès 1.

Per altra banda, en l'àmbit de les Administracions Públiques, l'adopció del teletreball va seguir el camí marcat per l'Acord marc Europeu sobre Teletreball i l'experiència del sector privat. A Espanya, les primeres mesures van ser establertes per l'Orde APU/1981/2006, que promovia programes pilot en els departaments ministerials, seguida per la publicació d'un manual per a la seva implementació. La Llei 11/2007, ara derogada, també va abordar aquest tema, igual que l'Acord Govern-Sindicats de 2009 i l'II Pla per a la Igualtat de Gènere en l'Administració General de l'Estat de 2015.

A nivell autonòmic i local, després de programes pilot inicials, es va impulsar la regulació del teletreball des de 2012. No obstant això, la seva adopció efectiva en les Administracions Públiques va ser limitada fins recentment, especialment a partir de la crisi de la COVID-19 en 2020. En resposta a aquesta crisi, es va publicar el Reial decret llei 29/2020, que va introduir disposicions sobre teletreball en l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic. Això va proporcionar un marc normatiu bàsic perquè totes les Administracions Públiques poguessin desenvolupar les seves pròpies regulacions sobre teletreball, considerant les seves necessitats específiques i la competència estatal en la legislació laboral per al personal no funcionari.[13]

Finalment, la regulació vigent canària en relació a les Administracions Públiques és el Decret 74/2023, de 1 de maig, pel que regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball del personal empleat públic de l'Administració Pública de la Comunitat Autònoma de Canàries i els seus organismes autònoms i entitats públiques dependents.

[13] Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball en les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salud per fer front a la crisis sanitària ocasionada per la COVID-19, Atès 2.

5. APLICACIONS FISCALS DEL TELETREBALL A LES ILLES CANÀRIES: ESTRATÈGIES PER A OPTIMITZAR BENEFICIS

5.1 Deducció per trasllat de residència

Tan un treballador assalariat com autònom disposen d'una deducció per trasllat de la seva residència, la qual està recollida en l'article 8 del Decret-Legislatiu 1/2009, de 21 d'abril, pel que s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents dictades per la Comunitat Autònoma de Canàries en matèria de tributs cedits.

Així doncs, es té per requisits el trasllat de la residència habitual del treballador a una de les illes de l'Arxipèlag per tal de realitzar una activitat laboral. És interessant definir el concepte "*residència habitual*" ja que l'article 41 bis del Reial decret 439/2007, de 30 de març, estableix una definició així com les seves respectives exempcions. Es considera estrictament l'habitatge habitual del contribuent l'edificació que constitueixi la seva residència durant un termini continuat de, com a mínim, 3 anys. Ara bé, la pròpia llei contempla excepcions les quals exigeixen un canvi de domicili, així com pot ser la celebració d'un matrimoni, defunció del contribuent, trasllat laboral, entre altres amb una naturalesa similar.

En conseqüència, el canvi de residència habitual a les Illes Canàries per la modalitat de teletreball seria una excepció de la pròpia definició, la qual cosa no es respectaria el termini anteriorment mencionat. En el cas concret, s'exigeix la permanència d'1 any a les illes en que es produeixi el trasllat, així com els 3 anys següents.

La quantitat a deduir són de 300€ en la quota íntegra autonòmica en el període impositiu en que es produeix el canvi de residència, així com en l'exercici següent, amb la única limitació de que l'import de la deducció no podrà ser superior a la part autonòmica de la quota íntegra procedent dels rendiments del treball i d'activitats econòmiques en cadascun dels exercicis que resulti aplicable la deducció.

Per altra banda, en el supòsit que no es motivi correctament la realització de la respectiva activitat per una naturalesa laboral, així com el termini exigit per llei en relació a la residència habitual, es considerarà com un incompliment, tenint per conseqüència la integració de les quantitats deduïdes a la quota íntegra autonòmica

de l'exercici en el que es produís l'incompliment, afegint de més les *interessos de demora*[14].

Finalment, referent a la deducció, únicament tindran dret a aplicar-la els contribuents que hagin obtingut unes rentes en el període impositiu en el que s'origina el dret a la deducció per import superior a 39.000€, i, en el supòsit de tributació conjunta, quan la unitat familiar no hagi obtingut rentes per import superior a 52.000€.

5.2 Compensació per despeses derivades del treball

Tal i com ja s'havia mencionat en anterioritat, el treballador assalariat té dret a percebre una compensació per les despeses en la realització del treball, així com la dotació manteniment adequat per part de l'empresari de tots els mitjans, equips i eines necessàries pel desenvolupament de l'activitat laboral[15]. L'anterior compensació pot venir determinada per conveni o acords col·lectius, els quals definiran el mecanisme pertinent per calcular l'import en qüestió així com el rescabalament a abonar.

Ara bé, per part dels autònoms, disposen de despeses fiscalment deduïbles. Entre aquestes, estan les amortitzacions en relació a les dotacions del exercici susceptible a deduir. En aquest cas, es té en compte la depreciació del valor d'un element patrimonial per afectació d'una Activitat Econòmica de forma irreversible. En *l'estimació directa*[16], depenent de la modalitat, l'amortització es regirà per una taula diferent. És a dir, en el cas de la modalitat simplificada, el contribuent podrà amortitzar-ho envers a la taula de 1998, la qual únicament disposa de 10 grups a tenir en compte. Per altra banda, en la modalitat normal, la taula d'amortitzacions serà la corresponent a la Llei 27/2017, de 27 de novembre, del Impost de Societats, la qual disposa d'una llarga llista de grups a considerar.

[14] Reial decret de 24 de juliol de 1889, pel que es publica el Codi Civil, Article 1108: *"Si l'obligació consistís en el pagament d'una quantitat de diners, i el deutor incorregués en mora, la indemnització de danys i perjudicis, no havent-hi pacte en contra, consistirà en el pagament dels interessos convinguts, i mancant conveni, en l'interès legal".*

[15] Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, Article 11 i 12.

[16] Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'Impost sobre la Renta de les Persones de les Persones Físiques i de modificació parcial de les lleis dels Impostos de Societats, sobre la Renta de no Residents i sobre el Patrimoni, Article 30.

Malauradament, la respectiva aplicació fiscal és una de les qüestions més plantejades davant de la Direcció General de Treball, d'ara endavant DGT. Així doncs, es genera incertesa davant els contribuents respecte la possibilitat de desgravar en el seu Impost sobre la Renta de les Persones Físiques, d'ara endavant IRPF, despeses de subministrament, tot i que la DGT s'ha pronunciat al respecte. Entre altres consultes vinculants avaluades per la DGT, les quals han de complir els requisits formals recollits pels articles 88 i 89 de la Llei 58/2003, de 17 de desembre, General Tributària[17], trobem la CV 1130-21 de 27 d'abril[18], així com el 1635-21 de 28 de maig[19].

En ambdós casos, es tracta d'una consulta derivada per una activitat laboral realitzada des de casa, havent-se realitzat una despesa la qual consideren de ser susceptible de deducció. En el primer cas, respecte la CV 1130-21 de 27 d'abril, es planteja si ho poden ser les despeses derivades de subministraments, IBI i la taxa de residus. Així mateix, en la CV 1635-21 ho proposen respecte la despesa a de la connexió a internet a conseqüència d'un ordinador i monitor aportat per la entitat ocupadora.

La contestació per part de la DGT és directa. Es permet únicament la deducció sempre que les despeses es estiguin contemplades en l'article 19.2 de la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'IRPF. Aquest precepte legal considera deduïbles les despeses derivades dels rendiments íntegres del treball, més concretament, les cotitzacions de la Seguretat Social o mutualitats generals obligatòries de funcionaris, les detraccions per drets passius, les cotitzacions als col·legis de orfes o entitats similars, les satisfetes a sindicats o col·legis professionals amb un límit màxim de 500 euros anuals, les derivades per defensa jurídica amb un límit màxim de 300 euros anuals, així com 2.000 euros anuals en concepte d'altres despeses diferents a les anteriors. Així doncs,

[17] Llei 58/2003, de 17 de desembre, General Tributària, Pàgines 50 i 51, Articles 88 i 89: La contestació a aquestes consultes tributàries escrites, formulades abans de la finalització del termini establert per a l'exercici dels drets, la presentació de declaracions o autoliquidacions o el compliment d'altres obligacions tributàries, haurà de realitzar-se en el termini de sis mesos des de la seva presentació i tindrà efectes vinculants per als òrgans i entitats de l'Administració tributària encarregats de l'aplicació dels tributs en la seva relació amb el consultant, tret que plantegin qüestions relacionades amb l'objecte o tramitació d'un procediment, recurs o reclamació iniciat amb anterioritat a la formulació de la consulta.

[18] SECRETARIA D'ESTAT D'HISENDA DIRECCIÓ GENERAL DE TRIBUTS – Doctrina Tributària – Consultes Tributàries 1997 – 2024. Recuperat de: https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultes/?num_consulta=V1130-21. Vist el 27 d'abril del 2024.

[19] SECRETARIA D'ESTAT D'HISENDA DIRECCIÓ GENERAL DE TRIBUTS – Doctrina Tributària – Consultes Tributàries 1997 – 2024. Recuperat de: https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultes/?num_consulta=V1635-21. Vist el 27 d'abril del 2024.

d'acord amb l'article anterior, les despeses referides pels consultants no tenen la naturalesa de deduïbles per la determinació del rendiment net del treballador, ja que no està referit de forma expressa en la taxació mencionada en anterioritat. Tot i així, l'article 19.2.f[20] de la LIRPF tal i com ja s'ha mencionat, permet certa flexibilitat en la determinació d'aquestes, donat que es generalitza l'import per 2.000 euros amb la finalitat d'incloure aquelles despeses difícils de justificar o quantificar, a conseqüència de no ser taxades de forma expressa en l'article anterior.

En altres paraules, les despeses anteriors no podran ser deduïbles de forma individualitzada donat que no estan taxades en l'article 19.2 de la LIRPF, però sí es podran incloure com altres tipus de despeses no taxades explícitament, tal i com menciona l'apartat f, amb la limitació màxima de 2.000 euros anuals.

5.3 Afectació parcial de l'habitatge

Els treballadors autònoms tenen la potestat de deduir certes despeses afectades per l'Activitat Econòmica. Dit això, considerant la modalitat de teletreball aplicada al cas, el bé immoble en qüestió estaria afectada per la respectiva activitat. En conseqüència, depenent de la proporció de l'element patrimonial afectat, seria susceptible de ser aplicada una deducció del 30% en conformitat amb la despesa equivalent a l'Activitat Econòmica[21].

Per tant, els contribuents que realitzin les seves activitats laborals en la modalitat de teletreball a les Canàries disposen de certs beneficis fiscals, dels quals, per trobar-se específicament a la respectiva zona geogràfica, és a dir, a les Canàries, tenen la capacitat de deduir els 300€ esmentats anteriorment per motiu del trasllat de la residència habitual directament a la quota íntegra autonòmica. D'altra banda, en tot el territori nacional es poden considerar els restants beneficis fiscals que poden derivar de la materialització del teletreball, independentment de la Comunitat Autònoma on es trobin.

[20] Llei 35/2006, de 28 de desembre, de l'Impost sobre la Renta de les Persones Físiques, Pàgina 27, Article 19.2.f: *"En concepte d'altres despeses diferents a les anteriors, 2.000 euros anuals."*
[21] Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'Impost sobre la Renta de les Persones de les Persones Físiques i de modificació parcial de les lleis dels Impostos de Societats, sobre la Renta de no Residents i sobre el Patrimoni, Article 29.

6. NORMATIVES DE TELETREBALL EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DE CANÀRIES I CATALUNYA

En la actualitat es troben vigents dos decrets aplicables en dues regions autònomes diferents les quals regulen la prestació de serveis en la modalitat de teletreball pel personal empleat públic. A Catalunya, es troba regulada pel Decret 77/2020, de 4 d'agost, sobre la regulació de prestació de serveis en la modalitat de teletreball pel personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i els seus organismes autònom. Per altra banda, a Canàries es troba regulat pel Decret 47/2023, de 11 de maig, pel que es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball del personal empleat públic de l'Administració Pública de la Comunitat Autònoma de Canàries i els seus organismes autònoms, així com les entitats públiques dependents.

Ambdós normatives comparteixen similituds. Regulen el mateix objecte, el teletreball, així com els empleats públics com a destinataris, i l'objectiu principal d'establir un marc normatiu i les condicions per les quals es pot dur a terme la respectiva modalitat.

En quant al seu contingut, a Catalunya s'exigeix un 30% de la jornada per teletreball, és a dir, 2 dies per setmana[22]. Exigeix l'existència de pacte per portar-se a terme entre l'empresari i treballador, adquirint una naturalesa voluntària, permetent la cessació de la corresponent modalitat depenent dels terminis pactats per contracte. Així doncs, el respectiu acord ha de ser per escrit i amb certa formalitat exigit per la llei, indicant l'inventari dels mitjans, equips i eines de treball, de la mateixa manera que l'horari de treball i la disponibilitat del treballador, la durada del pacte, els percentatges de teletreball i treball presencial i els controls de l'activitat. En relació a l'inventari a realitzar, s'inclouen béns consumibles, mobiliari i despeses per l'exercici del treball.

Finalment, destacar que l'entitat ha de facilitar el material necessari per la realització de la feina, així com el manteniment de dels equips, mitjans i eines necessàries pel desenvolupament de l'activitat. En conseqüència, el treballador té dret a l'abonament o compensació de les despeses per part de l'empresa sense necessitat d'assumir costos derivats del treball.

[22] Decret 77/2020, de 4 d'agost, sobre la regulació de prestació de serveis en la modalitat de teletreball pel personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, Pàgina 5, Article 5,5.

Ara bé, pel que es refereix a Canàries, es requereix de prèvia autorització de la mateixa manera que a Catalunya. És a dir, ha d'haver pacte entre ambdós parts, permetent la reversió de la modalitat en qualsevol moment sempre que estigui degudament justificat, sense necessitat de pactar-se els motius de cessació. En relació a les hores i jornades de treball del personal, les quals han d'estar contemplades a l'acord establert[23], serà la determinada per la corresponent resolució, havent absència de requisit mínim en quant a un percentatge establert per llei en l'exercici del treball a distància a diferència de aplicable a Catalunya.

Els medis tecnològics seran proporcionats i mantinguts per l'Administració, tot i que la llei especifica que si l'empleat utilitza medis tecnològics propis, les despeses per assistència tècnica aniran al seu càrrec menys quan acrediti que ha sigut conseqüència d'un mal funcionament o falla de seguretat derivada de la xarxa o aplicacions corporatives.

Per concloure la anàlisis, és necessari destacar la disposició addicional quarta, la qual s'anomena *Reduccions de despeses*[24]. En aquesta menciona que el Departament adoptarà mesures per la reducció de despeses i optimització dels recursos posats a disposició, avaluats per la Comissió Superior d'Administració Pública, previst en l'apartat 3 del article 20 del propi Decret, derivant així un control específic per reduir la despesa pública al cas concret.

[23] Decret 47/2023, de 11 de maig, pel que es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball del personal empleat públic de l'Administració Pública de la Comunitat Autònoma de Canàries i els seus organismes autònoms, així com les entitats públiques dependents, Pàgina 12, Article 15.3

[24] Decret 47/2023, de 11 de maig, pel que es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball del personal empleat públic de l'Administració Pública de la Comunitat Autònoma de Canàries i els seus organismes autònoms, així com les entitats públiques dependents, Pàgina 18, Disposició addicional quarta.

7. FISCALITAT DEL TELETREBALL INTERNACIONAL: UNA PERSPECTIVA MULTINACIONAL

El 23 de desembre va entrar en vigor una modificació recollida en la Llei 28/2022, de 21 de desembre, de foment del ecosistema de les empreses. En aquesta es modifica el Capítol V Bis de la Llei 14/2013, de 27 de setembre, de suport als emprenedors i la seva internacionalització, la qual regula els teletreballadors de caràcter internacional.

Els treballadors internacionals, és a dir, els nacionals d'un tercer Estat diferents a Espanya, poden estar exercint activitats laborals o professionals en la modalitat de teletreball dins del territori nacional però per una empresa estrangera[25]. Ara bé, també se'ls permet treballar per una entitat espanyola, sempre que realitzi una activitat professional i el percentatge d'aquesta a Espanya no superi el 20% del total.

En aquests casos, el treballador a distància poden sol·licitar una *autorització de residència*[26] per poder realitzar efectivament la respectiva activitat, sempre que compleixi amb uns requisits taxats per llei[27].

En conseqüència, els treballadors internacionals que treballin amb la respectiva modalitat també tenen dret als beneficis de residència estatals, així com les específiques de Canàries. En altres paraules, poden deduir en el seu IRPF les deduccions pertinents, entre altres avantatges fiscals.

Amb aquesta nova disposició, podem concloure que representa un pas significatiu en la regulació del teletreball internacional a Espanya, oferint un marc més clar i favorable pel respectiu desenvolupament, amb beneficis tangibles pels treballadors i les empreses implicades, així com el foment a la competitivitat empresarial.

[25] Llei 14/2013, de 27 de setembre, de suport als emprenedors i la seva internacionalització, Pàgina 68, Article 74 bis.
[26] Llei 14/2013, de 27 de setembre, de suport als emprenedors i la seva internacionalització, Pàgina 69, Articles 74 quàter i 74 quinquies.
[27] Llei 14/2013, de 27 de setembre, de suport als emprenedors i la seva internacionalització, Pàgina 56 i 70, Articles 62 i 74 ter

8. UN NOU HORITZÓ LABORAL I VITAL: LES NOVES OPORTUNITATS DEL COWORKING & COLIVING EN LA ERA CONTEMPORÀNIA

El Govern de Canàries des del 2020 va començar a impulsar una iniciativa innovadora després de la crisis provocada pel COVID-19 accelerés l'aparició d'aquesta, la qual es coneix internacionalment com *remot workers*. Aquests treballadors, també coneguts com treballadors a distància, són partícips d'una estratègia que té per finalitat atraure a les Illes aquells treballadors que realitzen de forma remota les seves activitats laborals, més concretament enfocada per aquells turistes independentment si tenen algun element internacional, els quals poden impulsar l'economia del territori mitjançant la seva estància a aquesta.

La proposta garanteix seguretat, intercalat amb la creació i fortificació d'una infrastructural capaç de suportar una xarxa que permeti una connexió a internet estable, així com una gestió de supervisió i manteniment acord a les necessitats del moment. D'aquesta forma, es proporcionen recursos suficients pel desenvolupament d'habilitats laborals, la creació de petites empreses i altres oportunitats d'ocupació. En altres paraules, estem parlant d'una iniciativa que està íntimament lligada amb el concepte de ZEC, la qual requereix d'una bona connectivitat aèria perquè els viatgers puguin desplaçar-se a Canàries d'una forma àgil i eficient, suportant una infraestructura aeroportuària adient a les condicions anteriorment mencionades.

Així doncs, el subjecte passiu el qual està destinada la iniciativa es pot distingir entre aquells treballadors els quals treballen mentre viatgen, podent considerar la possibilitat d'establir la seva residència a les Illes; o aquells que simplement busquen un lloc on viure i desenvolupar la seva activitat laboral de forma còmode i efectiva. A més, un anàlisis de dades realitzat pel Govern de Canàries, assegura que més del 60% dels turistes subjectes a aquesta modalitat oscil·len entre els 26 i 36 anys, interpretant així que el públic interessat són joves amb una gran projecció de futur[28].

28 Turisme de Canàries posa en marxa un pla d'acció dirigit a captar el segment de treballadors en remot. Recuperat de: https://turismodeislascanarias.com/es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/turismo-de-canarias-pone-en-marcha-un-plan-de-accion-dirigido-captar/. Vist el 30 d'abril del 2024.

Referent a les empreses les quals impulsen la respectiva modalitat, trobem l'anomenada *Repeople*[29] o *WiFi Tribe*[30]. La primera d'elles es tracta d'una empresa creada al 2017 amb seu a Canàries. Té per objectiu la creació d'ecosistemes per teletreballadors, facilitant espais amb diversitat d'especialitats, per tal d'adaptar-se a les necessitats de cada treballador. Així mateix, gràcies a una retribució, proporcionen diferents prestacions com ara una connectivitat a internet de 600/600 Mbs, servei de missatgeria i paqueteria, sales de reunions, accés 24/7 del espai ofert, entre d'altres.

Aquests locals poden ser d'ús exclusivament laboral, és a dir, l'anomenat coworking, on s'agrupen diferents professionals independents, emprenedors i treballadors a distància. La respectiva modalitat permet compartir un espai de treball comú, utilitzant les instal·lacions i serveis de forma compartida. Així doncs, proporciona un entorn productiu i estimulant, el qual permet disminuir costos corresponents a una oficina tradicional.
Per altra banda, aquests establiments poden ser un model merament de convivència entre diferents persones, també anomenat coliving, compartint un espai en la seva vida quotidiana. En aquesta darrera modalitat, existeix una zona íntima en el propi edifici on el subjecte pot gaudir de la seva privacitat, la qual és el respectiu dormitori, i una zona comuna on poden accedir tots els residents.

Així doncs, entre aquestes ambdós modalitats, predominen els perfils de professionals joves, teletreballadors, així com estudiants o persones que busquen una disminució de despeses sota una vida comunitària o un establiment de treball comú.

Anàlogament, en l'àmbit internacional, existeix una entitat anomenada *WiFi Tribe.* S'encarrega d'organitzar viatges en massa per diferents ciutats de tot el món amb la finalitat de crear una xarxa de persones que treballin de forma remota. En conseqüència, busca un perfil de persones amb un estil de vida basat en la llibertat, flexibilitat i la comunitat. Els respectius membres garanteixen estàncies durant varies setmanes o mesos a diferents llocs els quals proporcionen un entorn propici pel treball, col·laboració i connexió amb persones afines entre sí.

[29] Repeople. (2023, 9 març). *Coworking – Repeople* Recuperat de: https://www.repeople.co/coworking/. Vist el 30 d'abril del 2024.
[30] WiFi Tribe. (2023, 27 novembre). *WiFi Tribe – Work Remotely and Travel*. Recuperat de: https://wifitribe.co. Vist el 30 d'abril del 2024.

En conclusió, les dos entitats emergents anteriorment mencionades comparteixen el mateix objectiu. No obstant això, mentre que la primera entitat es basa en la modalitat de coworking tot i ser flexible amb les prestacions que ofereix, arribant fins i tot al punt d'adaptar-se en una possible coliving, l'última esmentada es centra exclusivament amb el coliving. Malgrat que en la pràctica són modalitats compatibles entre sí, les quals poden solapar-se, mantenint una relació de convivència i treball simultàniament.

9. CALCULANT LA QUOTA DIFERENCIAL DEL IRPF: EL TEU DEUTE FISCAL FINAL EN L'EXERCICI DEL 2023

Plantejarem un cas fàctic el qual, ens servirà per posar en pràctica tot el anteriorment explicat així com una projecció visual de les diferències entre tributar a Catalunya i Canàries en relació als seus beneficis fiscals.

9.1 Tributació a Canàries: Còmput de la Quota Íntegra

En primer lloc, atenent a un treballador assalariat el qual tingui la seva *residència fiscal*[31] a Canàries per un trasllat d'aquesta residència en el mateix any en el que es produeix l'exercici, i aplicant la modalitat del teletreball, haurem de determinar quina és la Base Imposable General. En el següent cas, entenem que no disposa de Base Imposable d'Estalvi, així com dins la Base Imposable General únicament *rendiments del treball*[32]. El teletreballador s'allotja en un bé immoble per mitjà d'un arrendament, sense tenir cap propietat en la seva titularitat. El salari del treballador és de 2.000 euros/mes, tenint aquest com únic pagador. En resum, únicament disposa de rendiments del treball constituint un fet imposable per l'obtenció de renta. Per últim, referent a les cotitzacions de la Seguretat Social respecte el salari anteriorment mencionat, el treballador aportaria per contingències comunes 4,7% de 2.000 euros = 94€ tal i com estableix les bases i tipus de cotització del 2024[33]. Aquests 94 euros x 12 mesos = 1.128 euros anuals.

[31] Llei 35/2006, de 28 de desembre, de l'Impost sobre la Renta de les Persones Físiques, Article 9.1 i 72.4.
[32] Llei 35/2006, de 28 de desembre, de l'Impost sobre la Renta de les Persones Físiques, Pàgina 24, Article 17.
[33] *Seguretat Social: Cotització de treballadors.* Recuperat de: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537#36538. Vist el 1 de maig del 2024.

Al tractar-se d'un salari superior al del SMI del 2024[34], és a dir, 1.134 euros, supera el límit de 22.000 euros anuals i, en conseqüència, tenint l'obligació de tributar. Tot i així, no es pot oblidar el cas que existeixi més d'un pagador, ja que en aquest supòsit el límit decreixeria a 15.000 euros anuals sempre que la suma dels salaris dels pagadors restants superi 1.500 euros.

Així doncs, entenem també que no existeix cap renta exempta recollida en l'article 7 de la LIRPF, la qual cosa ens centrem directament amb els rendiments del treball.

En aquest cas, haurem de considerar qualsevol retribució dinerària com d'espècie que el contribuent hagi adquirir en el període impositiu en qüestió. El salari anual del contribuent seria de 2.000 euros x 12 mesos, és a dir, 24.000 euros.
Per altra banda, el contribuent hauria de valorar si disposa de *rendiments en espècie*[35] i que aquests no siguin exempts de declarar. En l'exemple hipotètic del teletreballador, podria ser freqüent la utilització d'un habitatge el qual fos titular el pagador, així com el pagador es fes càrrec de les costes. En el cas concret, ho ometrem, però si es donés, s'hauria de considerar la valoració del 10% del valor cadastral del bé immoble, amb la limitació de no poder superar el 10% de les restants contraprestacions del treball sempre que el bé immoble sigui propietat del pagar. En l'altre supòsit en el que el pagador es fes càrrec de les despeses, el cost íntegre del pagador tindria naturalesa de rendiment en espècie.

Així doncs, en relació al rendiment en espècie, hauríem de tenir en compte essencialment la utilització del habitatge com ja hem mencionat, així com utilització o entrega de vehicles automòbils, préstecs, dietes o despeses de manutenció i estància. Reiterem, al cas concret no trobem cap rendiment en espècie, però s'ha de tenir present per fer un càlcul correcte aquests últims, sent potencialment freqüent per la seva aplicació la utilització de l'habitatge així com despeses de manutenció i estància en el supòsit de la modalitat de teletreball.

[34] Reial decret 145/2024, de 6 de febrer, pel que es fixa el salari mínim interprofessional pel 2024.
[35] Llei 35/2006, de 28 de desembre, de l'Impost sobre la Renta de les Persones Físiques, Pàgina 47, Article 43.

Havent calculat els rendiments del treball en brut, haurem d'analitzar la possibilitat que existeixi una reducció del 30% tal i com estableix l'article 18.2 de la LIRPF. Aquestes poden ser derivades de rendiments en un període de generació de 2 anys, així com per rendiments en consideració d'irregulars. Aquest últim rendiment, els irregulars, es troben taxats i detallats en l'article 12.1 del Reial decret 439/2007, de 30 de març, en el qual menciona 7 possibles consideracions. Així doncs, haurem de tenir en compte les quantitats per motiu de trasllat o centre de treball, indemnitzacions derivades de la Seguretat Social per lesions no invalidants, prestacions o despeses per mort, quantitats per compensació o reparació de complements salarials, pensions o anualitats de duració indefinida, tota quantitat satisfeta per l'empresa als treballadors per la resolució de mutu acord de la relació laboral, premis literaris i, finalment, les prestacions per lesions no invalidants o incapacitat permanent. No confondre la darrera causa taxada amb les prestacions de la Seguretat Social per incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, donat que són rentes exemptes de tributar.
En el supòsit en qüestió no trobaríem cap dels següents, així que passaríem al darrer pas.

Arribats a aquest punt, serà necessari comprovar si existeix alguna despesa deduïble per tal d'obtenir el rendiment net del treball. Únicament seran susceptibles de deducció les despeses recollides en l'article 19.2 de la LRPF, tal i com ja s'ha explicat en capítols anteriors. Més concretament, les contemplades en els articles 19.2.a i les del 19.2.f de la LIRPF, en concepte de cotitzacions a la Seguretat Social per l'import de 1.128 euros, així com d'altres despeses per l'import de 2.000 euros.

El rendiment net del treball serien:

- 24.000 – (2.000€ + 1.128) = 20.872€

Per finalitzar i tenir la Base Imposable General, hauríem de comprovar si seria aplicable una reducció addicional, sempre que el rendiment net del treball fos inferior a 19.747,7€[36]. En el supòsit concret, no succeeix, la qual cosa la Base Imposable General serien aquests 20.872€ donat que tenim cap més font de renta.

[36]Llei 35/2006, de 28 de desembre, de l'Impost sobre la Renta de les Persones Físiques, Pàgina 27, Article 20.

Ja tenint la Base Imposable General, poden existir reduccions per aportacions sobre previsions socials i sobre aquestes a favor de persones amb discapacitat. En el cas que ho tinguéssim, les aplicaríem tenint com a resultat la Base Liquidable.

Dit això, amb una Base Liquidable igual al import anteriorment mencionat, procedirem a determinar la quota íntegra del respectiu exercici. Considerant que el contribuent oscil·la entre els 18 a 64 anys, haurem de calcular la quota íntegra estatal, així com la de la Comunitat Autònoma de Canàries tenint en compte les seves condicions personals.

En primer lloc, calcularem l'import estatal multiplicant la Base Liquidable General per l'Escala de Gravamen Estatal, recollida en l'article 63 de la LIRPF.

Base Liquidable (Fins euros)	**Quota Íntegra (Euros)**	**Romanent Base Liquidable (Fins euros)**	**Tipus aplicable (Percentatge)**
0,00	0,00	12.450,00	9,50
12.450,00	1.182,75	7.750,00	12,50
20.200,00	2.112,75	15.000,00	15,00
35.200,00	4.362,75	24.800,00	18,50
60.000,00	8.950,75	240.000,00	22,50
300.000,00	62.950,75	D'ara endavant	24,50

Així doncs, multiplicarem la Base Liquidable (20.872€) per l'Escala de Gravamen Estatal, tenint en compte el límit superior de cada tram. És a dir, fins euros.

BL (Fins a)	**Quota Íntegra**	**BL Excés**	**Tipus marginal**	**Quota Íntegra Excés**	**Quota Resultant**
20.200,00€	**2.112,75€**	672,00€ (20.872 – 20.200)	**15,00%**	100,80€ (672 x 0,15)	2.213,55€ (2.112,75 + 100,80)

Finalment, tenim una Quota Resultant de 2.213,55€ en l'àmbit estatal.

Anàlogament, calculem l'import autonòmic multiplicant la Base Liquidable General per l'Escala de Gravamen de Canàries, recollida el Decret llei 1/2023, de 26 de gener, pel que es modifica determinades mesures autonòmiques en l'Impost sobre la Renta de les Persones Físiques i en la regulació del tipus zero en l'Impost General Indirecte Canari aplicable a determinats béns destinats a l'activitat agrícola. Més concretament, la trobem a l'article 1 en modificació a l'article 17 del Decret Legislatiu 1/2009, de 31 d'abril, pel que s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents dictades per la Comunitat Autònoma de Canàries en matèria de tributs cedits.

Base Liquidable (Des de euros)	**Quota Íntegra (Euros)**	**Romanent Base Liquidable (Fins euros)**	**Tipus aplicable (Percentatge)**
0,00	0,00	13.010,00	9,00
13.010,00	1.170,90	5.458,00	11,50
18.468,00	1.798,57	15.859,00	14,00
34.327,00	4.018,83	20.949,00	18,50
55.276,00	7.894,39	34.724,00	23,50
90.000,00	16.054,53	30.000,00	25,00
120.000,00	23.554,53	D'ara endavant	26,50

En aquest cas, a diferència de la taula anterior, la Base Liquidable depèn d'un límit inferior per tram, és a dir, des de euros.

BL (Fins a)	**Quota Íntegra**	**BL Excés**	**Tipus marginal**	**Quota Íntegra Excés**	**Quota Resultant**
18.468,00€	**1.798,57€**	2.404,00€ (20.872 – 18.468)	**14,00%**	336,56€ (2.404 x 0,14)	2.135,13€ (1.798,57 + 336,56)

Finalment, tenim una Quota Resultant de 2.135,13€ en l'àmbit autonòmic.

Arribat a aquest punt, considerarem les circumstàncies personals del contribuent. En el cas concret, el Mínim Personal i Familiar és de 5.550€, segons l'article 57.1 de la Llei 35/2006, de 28 de novembre. Per tant, en relació a la Quota Resultant de la Base Liquidable en l'àmbit estatal, haurem de tenir en compte el Mínim Personal i Familiar

i aplicar-la en la taula corresponent, és a dir, l'estatal, per tal de restar les Quotes Resultants.

MPF	***Quota Íntegra***	***MPF Excés***	***Tipus marginal***	***Quota Íntegra Excés***	***Quota Resultant***
0	**0**	5.550,00€ (5550 – 0)	**9,50%**	527,25€ (5550 x 0,095)	527,25€ (0 + 527,25)

Per altra banda, realitzarem el mateix procediment en l'àmbit autonòmic, tenint en consideració la respectiva taula.

MPF	***Quota Íntegra***	***MPF Excés***	***Tipus marginal***	***Quota Íntegra Excés***	***Quota Resultant***
0	**0**	5.550,00€ (5550 – 0)	**9,00%**	499,50€ (5550 x 0,09)	499,50€ (0 + 527,25)

Finalment, únicament ens queda restar la Quota Resultant de la Base Liquidable amb la Quota Resultant del Mínim Personal i Familiar, depenen en ambdós xifres si és estatal o autonòmica, per tal d'obtenir la corresponent Quota Íntegra.

La Quota Resultant de la Base Liquidable estatal és de 2.213,55€, i la del Mínim Personal i Familiar 527,25€. Per aquest motiu, 2.213,55 - 527,25 = 1.686,30€.

La Quota Resultant de la Base Liquidable autonòmica és de 2.135,13€, i la del Mínim Personal i Familiar 499,50€. Per aquest motiu, 2.135,13 – 499,50 = 1.635,63€.

En conclusió, tenim una Quota Íntegra estatal de 1.686,30€, i una autonòmica de 1.635,63€, la qual deriva en una Quota Íntegra total de 1.686,30 + 1.635,63 = 3.321,93€.

9.2 Tributació a Catalunya: Còmput de la Quota Íntegra

Ara bé, pel que respecta el mateix contribuent però amb la residència fiscal a Catalunya, únicament haurem de calcular la Quota Íntegra autonòmica ja que la Base Liquidable General és la mateixa, així com la Quota Íntegra estatal.

Com ja hem fet anteriorment, multipliquem la Base Liquidable General per l'Escala de Gravamen de Catalunya, regulada en el seu article únic de la Llei 24/2010 de 22 de juliol, d'aprovació de l'escala autonòmica de l'Impost sobre la Renta de les Persones Físiques.

Base Liquidable (Des de euros)	**Quota Íntegra (Euros)**	**Romanent Base Liquidable (Fins euros)**	**Tipus aplicable (Percentatge)**
0,00	0,00	12.450,00	10,50
12.450,00	1.307,25	5.257,20	12,00
17.707,20	1.938,11	3.292,80	14,00
21.000,00	2.399,10	12.007,20	15,00
33.007,20	4.200,18	20.400,00	18,80
53.407,20	8.035,38	36.592,80	21,50
90.000,00	15.902,83	30.000,00	23,50
120.000,00	22.952,83	55.000,00	24,50
175.000,00	36.437,83	D'ara endavant	25,50

Tenint en compte que la Base Liquidable General és 20.872€, realitzaríem la següent operació en funció de l'escala.

BL (Fins a)	**Quota Íntegra**	**BL Excés**	**Tipus marginal**	**Quota Íntegra Excés**	**Quota Resultant**
17.707,20€	**1.938,11€**	3.164,80€ (20.872 – 17.707,2)	**14,00%**	443,07€ (3.164,8 x 0,14)	2.381,18€ (1.938,11 + 443,07)

A continuació, haurem de tenir en consideració un altre cop el Mínim Personal i Familiar, aplicant la respectiva escala catalana. En aquest mateix cas, compartim els 5.550€ que havíem utilitzat en anterioritat, per les mateixes causes mencionades.

MPF	***Quota Íntegra***	***MPF Excés***	***Tipus marginal***	***Quota Íntegra Excés***	***Quota Resultant***
0	**0**	5.550,00€ (5550 – 0)	**10,50%**	582,75€ (5550 x 0,105)	582,75€ (0 + 582,75)

Finalment, amb una Quota Resultant de la Base Liquidable catalana de 2.381,18€, i amb un Mínim Personal i Familiar de 582,75€, ens queda una Quota Íntegra catalana de 1.798,43€ com a resultat de restar 2.381,18 i 582,75. En conseqüència, sumant els 1.686,30€ de Quota Íntegra estatal amb els 1.798,43€ de Quota Íntegra autonòmica, ens queda una Quota Íntegra total de 1.686,30 + 1.798,43 = 3484,73€.

Ja havent obtingut les dades anteriors, podem afirmar una primera valoració. Pel contribuent amb residència fiscal a Canàries, el tipus de gravamen mig sobre la Base Liquidable General és del 15,92%, a conseqüència de realitzar la següent operació: (3.321,93/20.872) x 100. En altres paraules, la (Quota Íntegra total/Base Liquidable) x 100. Per altra banda, si el contribuent residís a Catalunya, el tipus de gravamen acreix en 16,70%, tenint que tributar a priori un import superior a diferència del tipus de gravamen canari. Tot i així, és necessari destacar que aquest 0,78% equivalent a 162,8€ és una mera orientació, donat que encara ens falta tenir en compte les deduccions finals, així com els pagaments fraccionats, retencions i ingressos a compte.

En relació a les deduccions finals, haurem de comprovar que no existeixi cap estatal com autonòmica. En el supòsit concret, no és aplicable cap *deducció estatal*[37]. Ara bé, el contribuent amb residència a Catalunya, tampoc podrà aplicar cap *deducció autonòmica*[38], tot i que a diferència d'aquest últim, el resident a Canàries sí disposa d'una deducció tal i com hem tractat en l'apartat de beneficis fiscals.
Aquesta deducció es troba recollida en l'article 8 del Decret Legislatiu 1/2009, de 21 d'abril, el qual com ja s'ha mencionat anteriorment, permet la deducció de 300€ en la Quota Íntegra autonòmica en el període impositiu en que es produeix el canvi de residència i en el següent, sempre que romangui a Canàries durant l'any del trasllat i els tres següents, tenint com a límit de deducció la mateixa Quota Íntegra, impossibilitant que aquesta sigui negativa.

[37] Agència Tributària: Capítol 16. Deduccions generals de la quota en l'exercici 2023. Recuperat de: https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2023/c16-deducciones-generales-cuota.html. Vist el 12 de maig del 2024.

[38] Agència Tributària: Comunitat Autònoma de Catalunya. Recuperat de: https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2023/c17-deducciones-autonomicas-cuota/comunidad-autonoma-cataluna.html. Vist el 12 de maig del 2024.

Tenint en compte que el contribuent s'ha traslladat recentment a Canàries, i compleix els requisits per l'aplicació de la respectiva deducció, li quedaria una Quota Líquida de 3.321,93 – 300 = 3.021,93€.

En últim terme, el contribuent que resideix a Catalunya disposa d'una Quota Líquida de 3.484,73€ donat que no s'ha aplicat cap deducció. Per altra banda, el deutor fiscal resident a Canàries té una Quota Líquida de 3.021,93€. Tenint en compte que no hi ha retencions, ingressos a compte o pagaments fraccionats, podem concloure que aquest import és la Quota diferencial. És a dir, la quantitat que el contribuent finalment haurà de pagar a l'Agència Tributària.
El tipus de gravamen mig final sobre la Base Liquidable en cada cas és de 14,48% i 16,70%, havent decrescut un 1,44% en el cas canari. En conseqüència, el contribuent resident a Catalunya haurà de pagar un 13,30% més en el mateix exercici, equivalent a 462,8€.

10. CONCLUSIONS

En conclusió, les regulacions i modificacions legislatives vigents a conseqüència de progressos tecnològics en vers a la implementació del teletreball a la societat, així com la implementació i impuls d'aquesta per donar resposta a les problemàtiques derivades de la pandèmia de COVID-19, han sigut un avanç important en quant a un tipus de modalitat treball essencialment flexible. Aquesta evolució permet a treballadors internacionals exercir les seves activitats laborals des d'Espanya, gaudint de beneficis fiscals i de residència, com ara els específics de les Canàries, fomentant així la mobilitat internacional del talent i l'atracció d'inversors d'estrangers.

Així mateix, hem comprovat els diferents tipus d'avantatges que deriven d'una ZEE, especialment pels contribuents que exerceixen la seva activitat laboral en la respectiva residència, podent afirmar que la infraestructura de la pròpia zona així com les diferents normatives tan internacionals, estatals com autonòmiques propicien un ambient laboral idoni pel desenvolupament professional i econòmic. Aquest entorn favorable no només facilita el compliment de les obligacions fiscals, sinó que també fomenta la inversió i la innovació local.

Tot deriva en una localitat excel·lent per treballar, on es dona facilitats en especial per realitzar el treball a distància, tan d'àmbit estatal com privades. La implementació del Coworking i del Coliving és una iniciativa privada puntera, on el seu objectiu són els turistes, encaixant perfectament pel tipus de zona. Aquests espais no només ofereixen infraestructures modernes i adaptades a les necessitats dels treballadors, sinó que també fomenten una comunitat col·laboradora i dinàmica. A més, les Illes Canàries proporcionen un entorn inspirador amb la seva bellesa natural i la seva rica cultura, factors que proporcionen una experiència de treball i vida més equilibrada pels professionals que decideixen establir-s'hi temporalment o a llarg termini.

Amb les Illes Canàries sent una de les primeres zones del món en implementar i donar veu a aquestes modalitats mencionades, les polítiques i normatives impulsades son les adequades per garantir un entorn fiscal favorable, reduint impostos, deduccions d'IRPF i incentius per la inversió i emprenedoria. En conseqüència, afirmem que tot plegat contribueix a la consolidació d'un destí capdavanter en el foment del teletreball.

En relació en una comparativa fàctica amb Catalunya, bé és cert que aquesta última disposa d'una escala de gravamen amb uns tipus aplicables més alts per sous anuals inferiors a 34.000€ a comparació de Canàries, tot i que per sous superiors a aquesta xifra el tipus aplicable és inferior a comparació de les Illes, tenint una exigència de recaptació més alta per la classe mitjana. Per conseqüent, un contribuent amb un sou mig de 2.000€/mes serà de susceptible de tributar una quantitat superior amb la residència fiscal a Catalunya que a Canàries, tot i que la deducció que disposen els treballadors a distància els permet reduir encara més aquesta xifra durant dos exercicis, sent un atractiu fiscal per qualsevol persona física que practiqui aquesta modalitat.

En definitiva, les Illes Canàries és una zona amb les condicions idònies per realitzar qualsevol activitat laboral, tenint un bon atractiu turístic com fiscal per qualsevol treballador nacional o estranger, independentment si es tracta d'una l'activitat pública com privada, en especial amb el la modalitat del teletreball gràcies a les diferents regulacions internacionals i nacionals.

11. NORMATIVA

1. Constitució Espanyola.
2. Decret 77/2020, de 4 d'agost, sobre la regulació de prestació de serveis en la modalitat de teletreball pel personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
3. Decret llei 1/2023, de 26 de gener, pel que es modifica determinades mesures autonòmiques en l'Impost sobre la Renta de les Persones Físiques i en la regulació del tipus zero en l'Impost General Indirecte Canari aplicable a determinats béns destinats a l'activitat agrícola.
4. Decret 74/2023, de 1 de maig, pel que regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball del personal empleat públic de l'Administració Pública de la Comunitat Autònoma de Canàries i els seus organismes autònoms i entitats públiques dependents.
5. Decret 47/2023, de 11 de maig, pel que es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball del personal empleat públic de l'Administració Pública de la Comunitat Autònoma de Canàries i els seus organismes autònoms, així com les entitats públiques dependents.
6. Decret-Legislatiu 1/2009, de 21 d'abril, pel que s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents dictades per la Comunitat Autònoma de Canàries en matèria de tributs cedits.
7. Decret Legislatiu 1/2009, de 31 d'abril, pel que s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents dictades per la Comunitat Autònoma de Canàries en matèria de tributs cedits.
8. Directiva 2019/1158 (UE) sobre conciliació laboral i familiar.
9. Llei 30/1972, de 22 de juliol, del Règim Econòmic i Fiscal de Canàries
10. Llei 20/1991, de 7 de juny, de modificació dels aspectes fiscals del Règim Econòmic Fiscal de Canàries.
11. Llei 37/1992, del Impost sobre el Valor Afegit.
12. Llei 58/2003, de 17 de desembre, General Tributària.
13. Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'Impost sobre la Renta de les Persones de les Persones Físiques i de modificació parcial de les lleis dels Impostos de Societats, sobre la Renta de no Residents i sobre el Patrimoni.
14. Llei 11/2007, de 22 de junt, d'accés electrònic dels ciutadans als Serveis Públics.

15. Llei 24/2010 de 22 de juliol, d'aprovació de l'escala autonòmica de l'Impost sobre la Renta de les Persones Físiques.
16. Llei 3/2012, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.
17. Llei 14/2013, de 27 de setembre, de suport als emprenedors i la seva internacionalització.
18. Llei 11/2020, de 30 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2021.
19. Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.
20. Llei 28/2022, de 21 de desembre, de foment del ecosistema de les empreses.
21. Llei Orgànica 8/1980, de 22 de setembre, de Finançament de les Comunitats Autònomes.
22. Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.
23. Llei Orgànica 3/2022, de 7 de març, de regulació del teletreball.
24. Reial decret de 24 de juliol de 1889, pel que es publica el Codi Civil.
25. Reial decret 439/2007, de 30 de març, pel que s'aprova el Reglament d'Impost sobre la Renta de les Persones Físiques i es modifica el Reglament de Plans i Fons de Pensions.
26. Reial decret 145/2024, de 6 de febrer, pel que es fixa el salari mínim interprofessional pel 2024.
27. Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.
28. Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.
29. Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball en les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salud per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.
30. Tractat de Funcionament de la Unió Europea

12. WEBGRAFIA

1. Ortiz, J. A., Delgado, P. F., Martel, M. J. M., & Riveras, J. (2016). *Estudi i anàlisi de Zones Econòmiques Especials. Propostes de millora per les Zones Franques espanyoles actuals*. Revista Empresa i Humanisme. https://doi.org/10.15581/015.xix.2.7-50.
2. *Règim econòmic i fiscal de Canàries: Ministeri d'Hisenda*. (s. f.). https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Areas%20Tematicas/Financiacion%20Autonomica/Paginas/Canarias.aspx.
3. SECRETARIA D'ESTAT D'HISENDA DIRECCIÓ GENERAL DE TRIBUTS (s. f.). – Doctrina Tributària – Consultes Tributàries 1997 – 2024. https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultes/?num_consulta=V1130-21.
4. SECRETARIA D'ESTAT D'HISENDA DIRECCIÓ GENERAL DE TRIBUTS (s. f.). – Doctrina Tributària – Consultes Tributàries 1997 – 2024. https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultes/?num_consulta=V1635-21.
5. Turisme de Canàries posa en marxa un pla d'acció dirigit a captar el segment de treballadors en remot. (s. f.). https://turismodeislascanarias.com/es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/turismo-de-canarias-pone-en-marcha-un-plan-de-accion-dirigido-captar/.
6. Repeople. (2023, 9 març). *Coworking – Repeople*. https://www.repeople.co/coworking/.
7. WiFi Tribe. (2023, 27 novembre). *WiFi Tribe – Work Remotely and Travel*. https://wifitribe.co.
8. *Seguretat Social: Cotització de treballadors.* (s. f.). https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537#36538.
9. *Agència Tributària: Deduccions generals de la quota en l'exercici 2023*. (s. f.). https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2023/c16-deducciones-generales-cuota.html.
10. *Agència Tributària: Comunitat Autònoma de Catalunya.* (s. f.). https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2023/c17-deducciones-autonomicas-cuota/comunidad-autonoma-cataluna.html.