



El teletrabajo como oportunidad para las áreas rurales de Castilla y León





Índice

Resumen ejecutivo.....	3
Introducción.....	5
1. El efecto del teletrabajo en las migraciones hacia Castilla y León	7
1.1. La adopción del teletrabajo en las empresas.....	10
1.2. El efecto del teletrabajo en las migraciones hacia Castilla y León.....	15
2. El potencial del teletrabajo para Castilla y León	19
2.1. Caracterización de los teletrabajadores en España.....	22
2.2. Estimación del potencial del teletrabajo en Castilla y León.....	27
3. Agentes implicados en el teletrabajo rural de Castilla y León	30
3.1. Encuesta a usuarios actuales y potenciales de la red COWOCYL.....	33
3.2. Focus Group con responsables de los centros COWOCYL.....	40
4. Factores de atracción y apoyos necesarios para el teletrabajo rural	43
Conclusiones.....	52
Referencias.....	54

Resumen ejecutivo

En un contexto marcado por la despoblación y el desequilibrio territorial, el teletrabajo se consolida como una oportunidad estratégica para favorecer el asentamiento de nuevos perfiles profesionales en las zonas rurales. Este informe analiza, desde una perspectiva multidimensional, el papel que puede desempeñar el teletrabajo en el desarrollo territorial de Castilla y León. Para ello, se estudian las tendencias recientes del teletrabajo en España, su impacto en las migraciones hacia el medio rural, y el rol de los espacios de coworking como infraestructuras clave para canalizar esa transformación. A través de datos estadísticos, encuestas, trabajo cualitativo y revisión de experiencias internacionales, el informe aporta un diagnóstico detallado y una propuesta de líneas de actuación centradas en reforzar la red COWOCYL y el teletrabajo como eje vertebrador rural en la región.



El efecto del teletrabajo en las migraciones hacia Castilla y León

Castilla y León, que hasta 2015 presentaba saldos migratorios negativos frente a otras regiones, ha experimentado una mejora sostenida a partir de 2019, con un repunte significativo en los años 2022 y 2023, con la mejora siendo especialmente visible en municipios de menor tamaño. **La mayoría de estos trabajadores se emplean en grandes empresas y en sectores específicos como el de servicios TIC**, con mayor de para ofrecer modalidades de trabajo más flexibles. Este fenómeno ha favorecido la atracción de nuevos residentes, incluyendo trabajadores en remoto procedentes de otras comunidades autónomas, y ha ayudado a contener la pérdida de población en núcleos rurales. En definitiva, **el teletrabajo se configura como un motor indirecto de dinamismo demográfico en la región.**



El potencial del teletrabajo para Castilla y León

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), **más de 83.000 personas nacidas en Castilla y León disfrutan actualmente de niveles elevados de teletrabajo y residen en otras comunidades.** Este colectivo se ha triplicado desde 2019, lo que representa una bolsa potencial de retorno de trabajadores altamente cualificados. En términos proporcionales, este stock de personas equivale al 3,4 % de la población total de Castilla y León, y supera el 5–6 % en provincias como Soria o Segovia. De este grupo, el 60 % trabaja por cuenta ajena en el sector privado, un 25 % en el empleo público y el 15% restante desarrolla actividades por cuenta propia. **Estos perfiles ofrecen una oportunidad estratégica para políticas de retorno vinculadas al teletrabajo.**

Resumen ejecutivo



Agentes implicados en el teletrabajo rural de Castilla y León

Los usuarios de la red COWOCYL presentan perfiles altamente cualificados con esquemas laborales flexibles: el 56 % puede elegir tres o más días a la semana de teletrabajo, por ejemplo. La mayoría combina el trabajo en el entorno rural con el urbano, aunque se evidencia que el hogar sigue siendo la opción preferida frente a los centros de coworking: el 36,4 % de quienes dejaron de utilizar los centros lo hicieron tras acondicionar una zona de su vivienda para teletrabajar.

Desde el punto de vista institucional se señalan varias líneas de acción clave:

- Para una mejor gestión de los espacios de coworking **es necesario que los Grupos de Acción Local, obtengan capacidad de decisión sobre los espacios de coworking y conozcan sus finanzas**, ya que son los más apegados a las necesidades de los usuarios.
- Los objetivos no solo pasan por mejorar las instalaciones y conexiones, de cara a la experiencia del usuario, sino en dinamizar los propios centros, y que estos se conviertan en un nodo de oportunidades empresariales, formativas o de emprendimiento, **generando valor añadido para los usuarios más allá del espacio de teletrabajo**.
- Se precisan acciones comunicativas urgentes. Por un lado, **definir el perfilado de los usuarios y la estrategia de marketing asociada**, para aproximarse de forma más directa y efectiva a los potenciales usuarios de la red. Por otro, se estima una **falta a la hora de trasladar el papel de COWOCYL entre las diferentes administraciones públicas**.
- **Las fuentes de financiación son puntuales, y no cubren aspectos considerados clave**, como la dinamización del centro o las propuestas programáticas. Asimismo, avanzar hacia unas fuentes más estables también potenciaría la interlocución con las diversas instituciones.



Factores de atracción y apoyos necesarios para el teletrabajo rural

La revisión de experiencias internacionales revela que los espacios de coworking rurales pueden tener un papel estratégico si se articulan en redes sólidas con visión de largo plazo, cuentan con apoyo institucional sostenido y se integran en las políticas de cohesión territorial. Con el ánimo de extender los efectos positivos de los espacios de coworking también a Castilla y León, se proponen una serie de medidas, en una doble vertiente:

- **Propuestas de mejora en la gestión de los centros de teletrabajo:** (1) estandarización de experiencias de usuario en todos los centros de COWOCYL, (2) establecer convenios de gestión compartida de centros de teletrabajo entre entes locales y redes como COWOCYL, y (3) crear un fondo flexible de apoyo a la mejora técnica y experiencia de usuario.
- **Propuestas legislativas amplias para fomentar el teletrabajo rural:** (1) reformar la Ley 10/2021 para fomentar el teletrabajo habitual en zonas rurales, (2) establecer un conjunto coherente de ayudas fiscales a trabajadores que cambien su residencia habitual a áreas rurales, y (3) mantener una colaboración estrecha entre diferentes ámbitos públicos de actuación sobre la despoblación, vivienda y transporte.



Introducción

Introducción

La teoría económica nos enseña que **el capital humano es uno de los factores determinantes del crecimiento económico**. Este recurso, que se refiere a las habilidades, conocimientos y experiencias de la población es, también, un componente vital para el desarrollo económico y territorial. **Sin embargo, la concentración de capital humano en las ciudades ha influido significativamente sobre el desequilibrio territorial y la despoblación.**

En este contexto, **el teletrabajo emerge como una herramienta capaz de mitigar este grave desequilibrio, al permitir a los trabajadores realizar sus tareas desde cualquier lugar, sin necesidad de que estos se acumulen en grandes centros de producción.** De esta forma, el teletrabajo puede facilitar la redistribución del capital humano, permitiendo a los profesionales cualificados residir en áreas rurales mientras trabajan para empresas ubicadas en los grandes núcleos de actividad económica y demográfica. **Esta dinámica puede ser aprovechada para potenciar el desarrollo de las comunidades rurales a partir de la atracción de nuevos perfiles de trabajadores.**

Tomando en cuenta lo anterior, **los espacios de coworking sobresalen como infraestructuras clave en la promoción y desarrollo del teletrabajo en estas comunidades rurales**, al funcionar como facilitadores de la actividad laboral remota en sí y también como instituciones dinamizadoras que atraiga nuevos trabajadores e integren a los ya instalados en la comunidad. **Estas instituciones, entendidos de esta forma y a partir también de un adecuado apoyo gubernamental, se conforman como pilares de la cohesión territorial.**

En este contexto, los primeros dos capítulos de este informe se centrarán en el **análisis de las tendencias recientes relativas al teletrabajo** en España y especialmente en la comunidad autónoma de Castilla y León, así como en el **estudio del papel del teletrabajo en las dinámicas territoriales y el repoblamiento del entorno rural**. Posteriormente, se procede a una revisión del estado del ecosistema de espacios de coworking en Castilla y León, basada en la elaboración de **encuestas a usuarios y Focus Group con los gestores de la red COWOCYL**. Por último, en el capítulo final se discute la literatura académica existente en torno al papel de los centros de coworking y del teletrabajo en el desarrollo rural, se aborda la legislación que regula la situación y promoción del teletrabajo en España y **se proponen acciones que puedan potenciar los beneficios y el impacto de los espacios de coworking rurales.**



01.

El efecto del teletrabajo en las migraciones hacia Castilla y León



Resumen del capítulo

El efecto del teletrabajo en las migraciones hacia Castilla y León

 **El 80% de las grandes empresas permiten el teletrabajo, solo un 32% entre las pequeñas**

La capacidad de una empresa para ofrecer teletrabajo depende en gran medida de su tamaño. Incluso dentro de los mismos sectores, las empresas grandes muestran mayores tasas de teletrabajo.

 **El teletrabajo entre las empresas del sector TIC supera el 80%, el doble que la media**

Las empresas que permiten el teletrabajo se concentran en ciertos sectores de actividad como los servicios y, especialmente, los servicios TIC. Dentro de estos sectores intensivos en teletrabajo, las diferencias entre tamaño de empresa son menos relevantes.

 **El saldo migratorio ha mejorado en Castilla y León tras la pandemia**

Aunque Castilla y León perdía población hacia otras regiones de España en 2015, este saldo migratorio interior negativo se revirtió ya en 2019 y mejoró sustancialmente entre 2022 y 2023, un crecimiento que también se ha visto en municipios de menor tamaño

 **El teletrabajo de otras regiones impulsa la población en municipios pequeños**

Si descomponemos el saldo migratorio, podemos ver como la mejora en los municipios de menos de 10.000 habitantes se explica por la mejora del saldo migratorio con otras comunidades autónomas, algo que está relacionado con el crecimiento más fuerte del índice de teletrabajo entre los municipios más pequeños.

Metodología

La cuantificación del teletrabajo en las empresas

- En esta primera parte, emplearemos los **datos de la Encuesta sobre el uso TIC y el comercio electrónico en las empresas, del Instituto Nacional de Estadística (INE)**, que tiene preguntas relevantes sobre la adopción del teletrabajo desde el inicio de la pandemia.
- Dentro de este análisis, se presentarán **los resultados desagregando la adopción del teletrabajo por tamaño empresarial (en cuatro grandes grupos) y sector de actividad**.
- Aunque los datos de la encuesta permiten analizar tanto en margen extensivo (empresas que permiten el teletrabajo) como intensivo (porcentaje de trabajadores que lo usan) en este primer apartado restringimos el análisis al margen extensivo. El intensivo se registrará en el bloque 2.1.

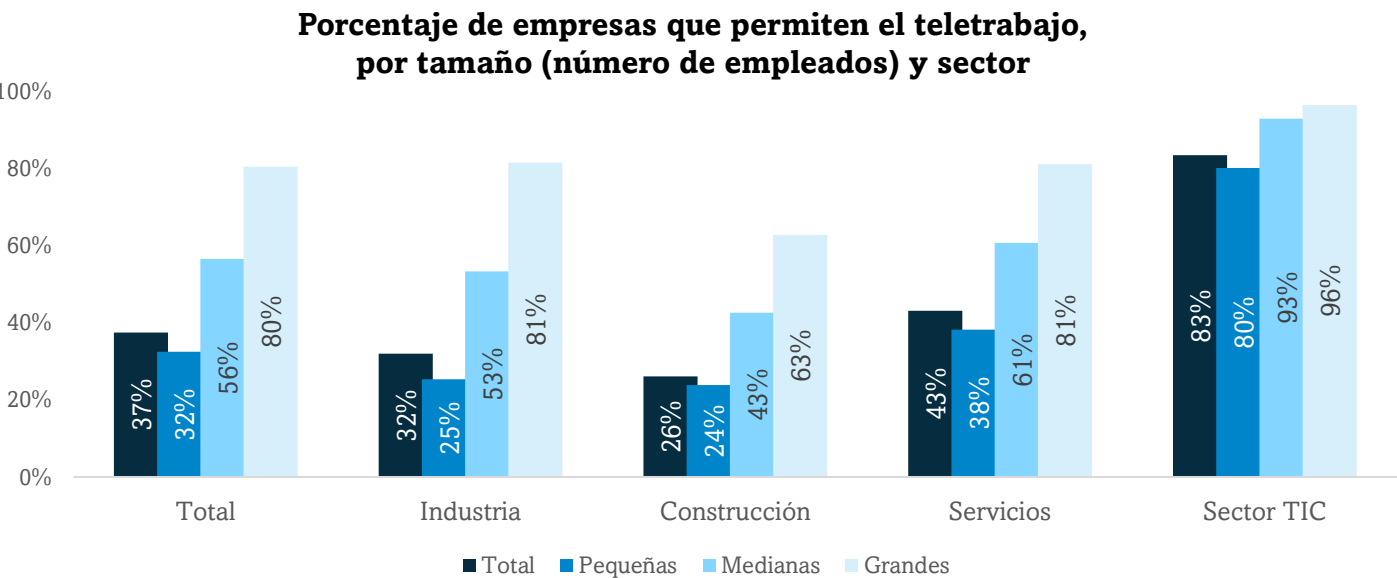
El impacto del teletrabajo en las variaciones residenciales

- Los **microdatos de la Encuesta de Variaciones Residenciales, del INE**, permiten conocer, con un gran nivel de detalle, todos los cambios de residencia registrados en España durante un año concreto. Para este informe se han utilizado los datos desde 2015 hasta 2023 (último año disponible). Sin embargo, hay ciertas limitaciones en los datos. Por ejemplo, no se dispone del municipio de origen o de destino en el caso de que este tenga menos de 10.000 habitantes en el momento del cambio de residencia. A lo largo de todo el análisis, solo consideramos las variaciones residenciales de personas que se desplazan entre dos puntos del territorio nacional, excluyendo por tanto el impacto de las migraciones exteriores.
- Por esta razón, y por la gran importancia de este tipo de municipios dentro de Castilla y León, **agrupamos a los municipios de origen y destino en tres grandes grupos, capitales de provincia, municipios de más de 10.000 habitantes no capitales de provincia, y municipios de menos de 10.000 habitantes**, una clasificación que se establece dentro de cada provincia.
- Además, descomponemos el saldo migratorio neto de cada grupo de municipios en tres partes:
 1. **Saldo con otras comunidades autónomas**
 2. **Saldo con otras provincias de Castilla y León**
 3. **Saldo con otros municipios de la misma provincia**
- Por último, **para estudiar el impacto del teletrabajo sobre los flujos internos de población construimos, a nivel municipal, un índice de teletrabajo**, que es el resultado de multiplicar el número de afiliados a la SS por sectores dentro del municipio por la tasa de teletrabajo en ese sector a nivel nacional en cada periodo.

Empresas grandes y tecnológicas protagonizan el teletrabajo en España

La Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico muestra que, en el primer trimestre de 2024, **el 37% de las empresas españolas permitían el teletrabajo por parte de sus empleados**. No obstante, existen diferencias marcadas según el sector y el tamaño:

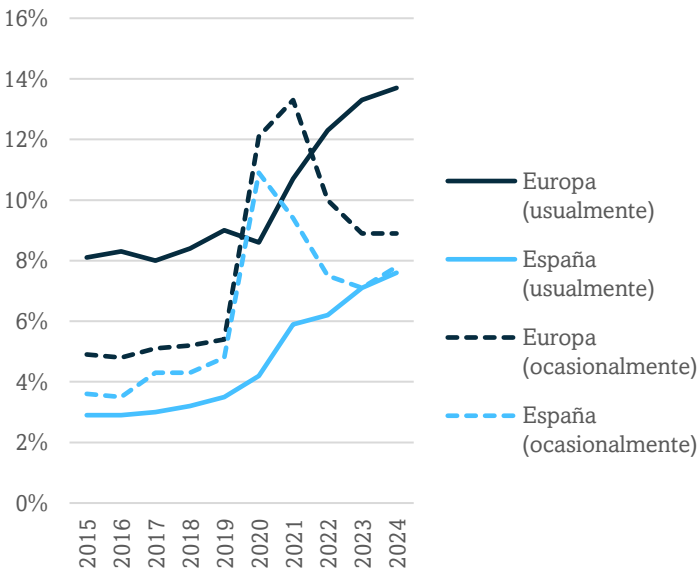
- **El 80% de las empresas grandes (>250 empleados) ofrecen teletrabajo**, frente al menos de un tercio de las pequeñas (entre 10 y 49 empleados).
- Esta disparidad en el tamaño casi desaparece entre las empresas del sector TIC, donde el 83% ofrece algún esquema de teletrabajo. La construcción destaca como el sector con menos teletrabajo.



Fuente: Afi a través de INE

Dentro del contexto europeo, España destaca por sus bajos niveles de teletrabajo (pre, durante y post pandemia). Aunque la tendencia es positiva si analizamos el principio y el final de la serie (desde 2015 a 2024), **se observa una caída significativa del teletrabajo en todo el continente europeo**, pero solo de aquellos trabajadores que tenían esquemas de teletrabajo “más rígidos” (líneas punteadas). **En contraste, el porcentaje de población empleada que usualmente teletrabaja no ha dejado de crecer (líneas continuas).**

Personas empleadas que trabajan desde casa como porcentaje del empleo total



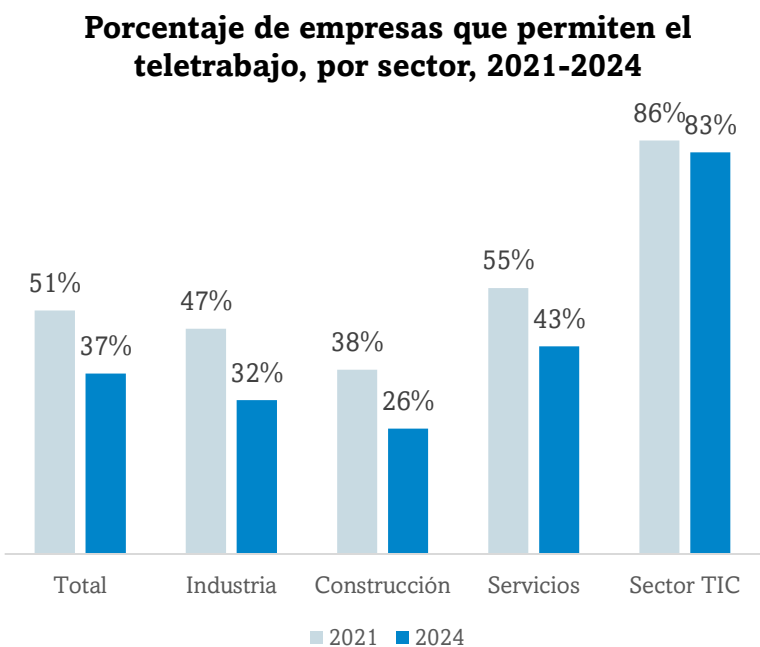
Fuente: Afi a través de Eurostat



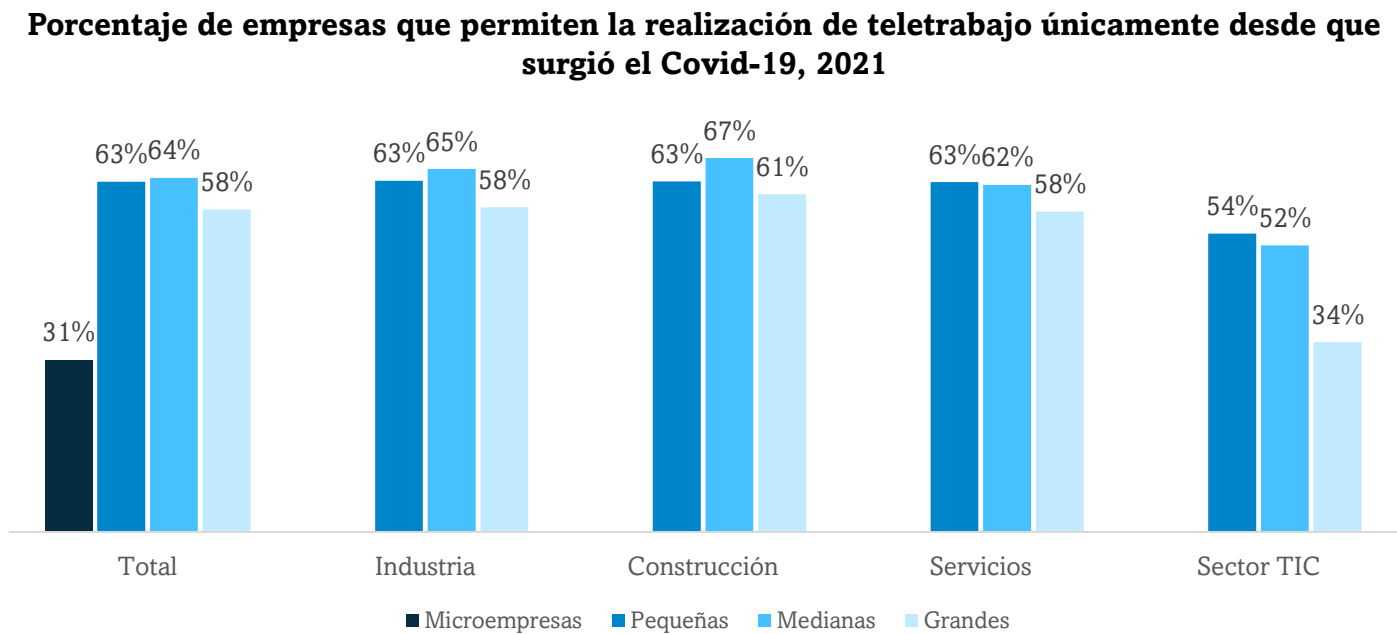
Menos teletrabajo que en 2021, pero el sector tecnológico aguanta

Se observa una caída del número de empresas que ofrecen teletrabajo, desde el 51% al mencionado 37%. Unas **caídas que han sido más pronunciadas en la industria y construcción, menos entre las empresas de servicios y casi nulas entre las empresas TIC.**

La pandemia obligó a muchas empresas a establecer modelos de teletrabajo adaptados a tan singular situación, aunque sus modelos de negocio requiriesen en muchos casos un grado de presencialidad mayor. Preguntadas en 2021, **aproximadamente un 60% de las empresas declaraban haber empezado a ofrecer teletrabajo únicamente desde el Covid-19.**



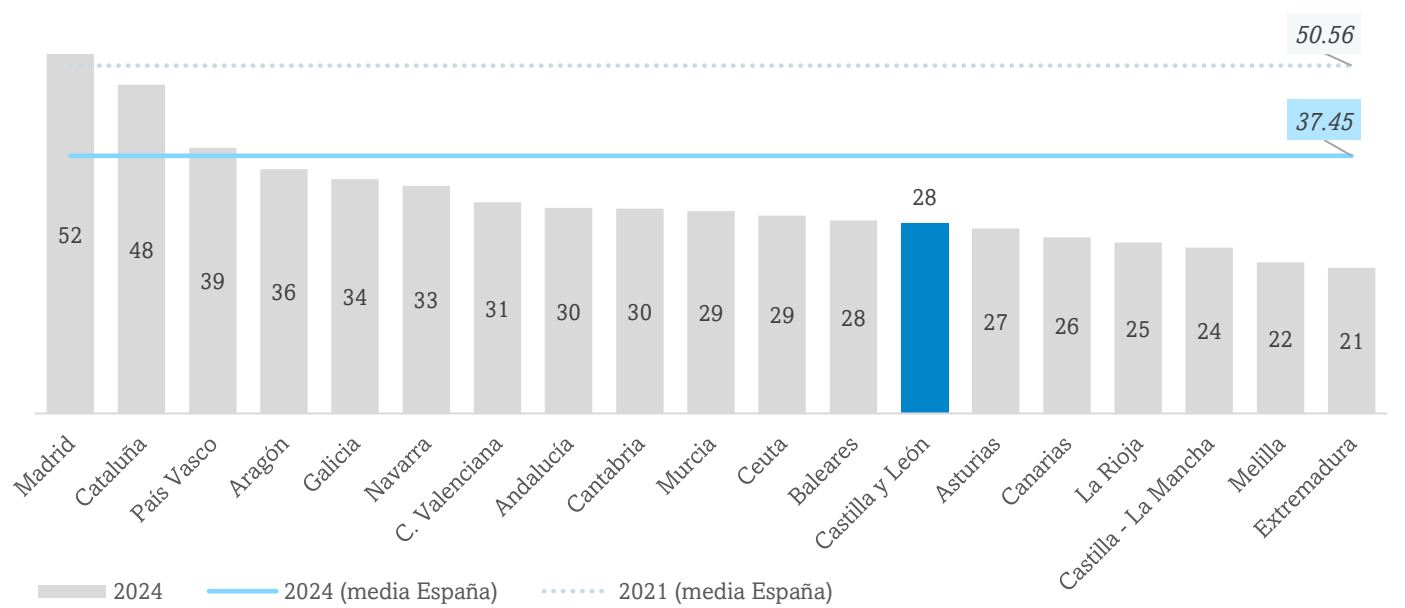
Aunque es lógico que muchas retornasen pasada la pandemia a un esquema más presencial, si se observa que muchas empresas mantuvieron el teletrabajo, posiblemente por los beneficios entre sus trabajadores. Por ejemplo, **alrededor del 50% de las empresas del sector TIC se iniciaron en el teletrabajo debido a la pandemia, pero tres años más tarde solo un 3% ha dejado de ofrecerlo.**



El teletrabajo no se fomenta en Castilla y León

En 2024, alrededor del 28% de empresas de Castilla y León ofrecían algún tipo de esquema de teletrabajo a sus empleados, ocupando la 13ª posición. Una cifra lejos de la media nacional de 37%, que está influenciada por el elevado número de empresas localizadas en Madrid, Cataluña y País Vasco.

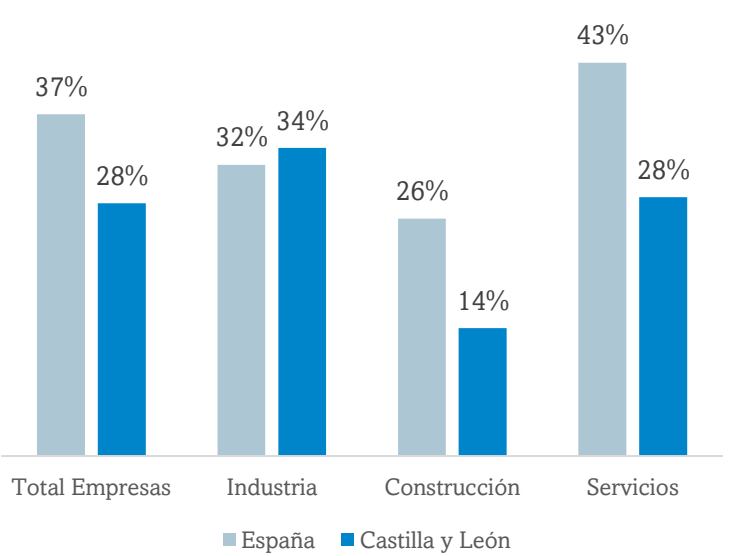
Porcentaje de empresas que permiten el teletrabajo, por comunidad autónoma, 2024



Fuente: Afi a través de INE

Al igual que en el resto de España, el sector castellanoleonés de la construcción es el que menos teletrabajo ofrece. La industria regional está muy en línea con la media nacional, **Destaca también la elevada presencialidad del sector servicios en Castilla y León: 28% frente a 43% de la media nacional.** Detrás de esta significativa diferencia puede estar el hecho que el comercio de la región sea mucho más local que la media española, ya que sus municipios son más pequeños y se valora más el contacto personal, además de la menor presencia de servicios TIC en Castilla y León, la actividad que más tendencia al teletrabajo muestra.

Porcentaje de empresas que permiten el teletrabajo, por sector, 2021-2024



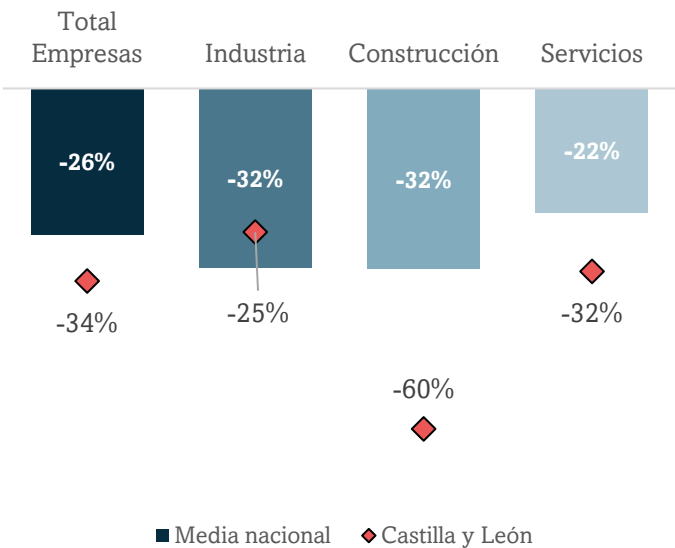
Fuente: Afi a través de INE. Nota: la Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico de no ofrece datos regionalizados para el sector TIC.



Castilla y León refleja una caída superior en el teletrabajo

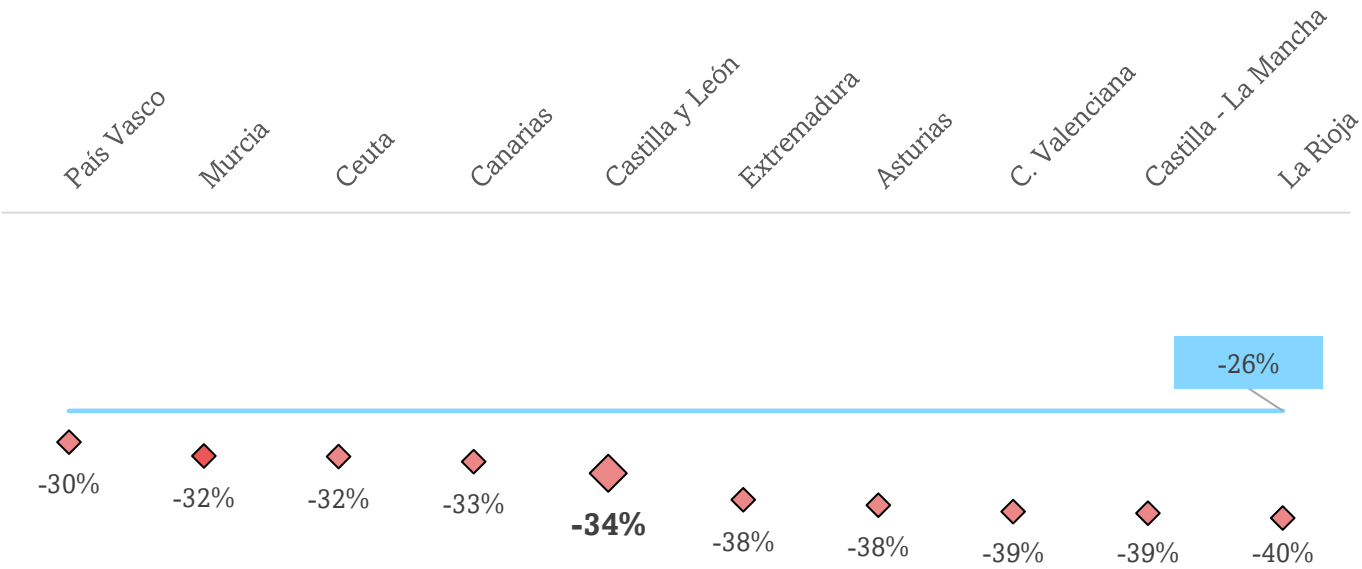
Del mismo modo que España refleja una reducción en las empresas que ofrecen teletrabajo, Castilla y León también lo hace, pero de una forma más acusada: **en la región la caída de la oferta de teletrabajo fue de 8 puntos porcentuales mayor que la de todo el territorio nacional**. Esta caída es la sexta mayor, aunque no tan pronunciada como en Castilla-La Mancha o La Rioja, como muestra el gráfico inferior. Por sectores, **el 60% de las empresas de construcción castellano-leonesa han dejado de ofertar teletrabajo, y las actividades de servicios también caen 10 puntos porcentuales más que la media**. Solo la industria regional refleja una disminución menor que la media nacional.

Variación en el número de empresas que ofrecen teletrabajo, por sector, 2021-2024



Fuente: Afi a través de INE

Variación en el número de empresas que ofrecen teletrabajo, comunidades autónomas seleccionadas, 2021-2024



Fuente: Afi a través de INE



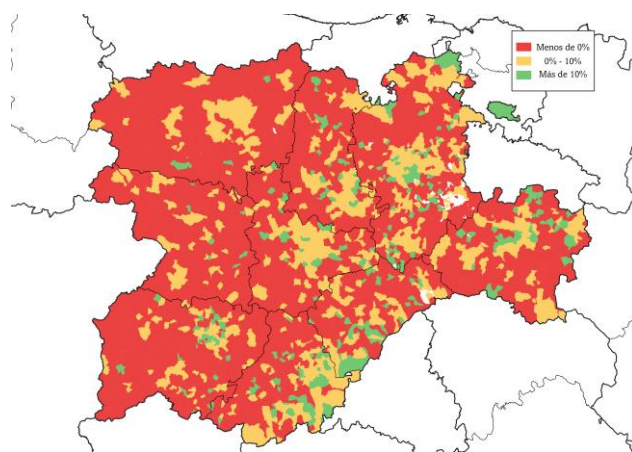
1.2. El efecto del teletrabajo en las migraciones hacia Castilla y León

Más allá de la tendencia en teletrabajo, la población de Castilla y León ha disminuido

Para el año 2024, se contabilizaron 2.388.250 habitantes en Castilla y León, lo que supone una **caída de población en la CC.AA. de alrededor del 0,5% desde el año 2019.**

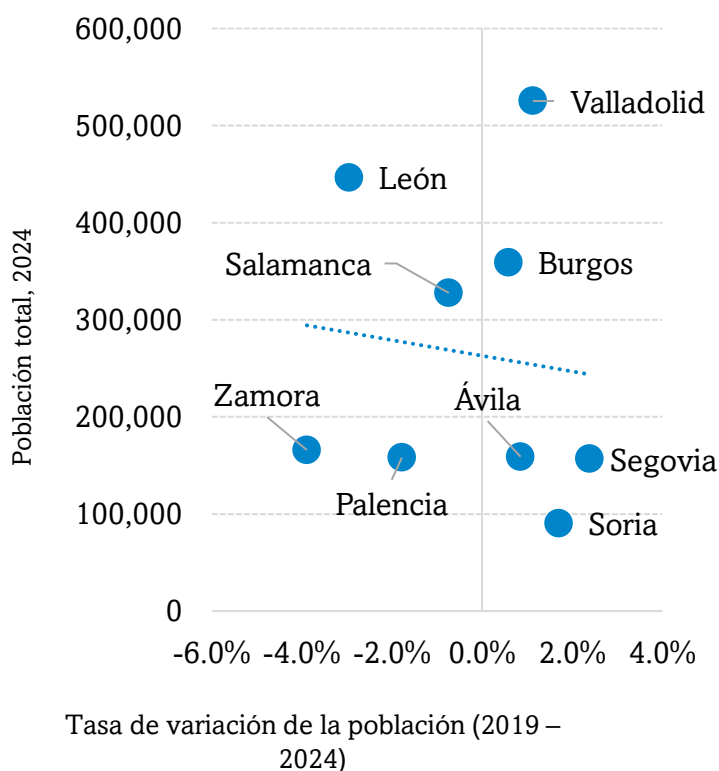
Si bien la variación es poca a nivel general, existe una tendencia a una mayor pérdida poblacional en las zonas rurales de las distintas provincias. Si bien en las capitales de provincia la cantidad de habitantes a aumentado, dicho aumento **no ha logrado compensar el descenso en la mayoría de los municipios rurales.**

Variación poblacional en los municipios de Castilla y León (Variación porcentual 2019 - 2024)



Fuente: Afi a través de INE

Tamaño y variación de la población en las provincias de Castilla y León (2019 - 2024)



A nivel provincial, si bien se cuenta con un incremento en la mayoría de las provincias de la Comunidad, **las mayores pérdidas demográficas se concentran en las provincias de Zamora, León y Palencia**, las cuales cuentan con la característica común de ser provincias periféricas de la provincia y alejadas de la Comunidad de Madrid.

Por otro lado, y siguiendo la misma tendencia, **las provincias más céntricas y cercanas a la Comunidad de Madrid (Segovia, Soria y Ávila) son las que registran un mayor aumento de población**, sugiriendo así un movimiento de la población desde las zonas rurales y de la periferia hacia los centros urbanos y municipios más cercanos a Madrid o Valladolid.

Fuente: Afi a través de INE



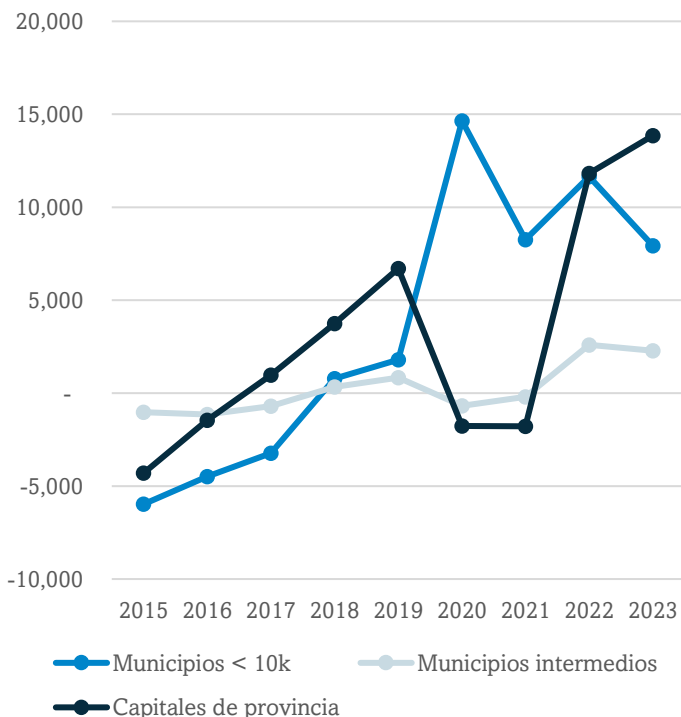
1.2. El efecto del teletrabajo en las migraciones hacia Castilla y León

El saldo migratorio ha mejorado desde 2015, con más fuerza en zonas rurales desde 2019

A partir de los microdatos de la Encuesta de Variaciones Residenciales (EVR) del INE, puede observarse como, pese al declive demográfico que ha experimentado Castilla y León, **su saldo migratorio ha mejorado notablemente entre los años 2015 y 2023.**

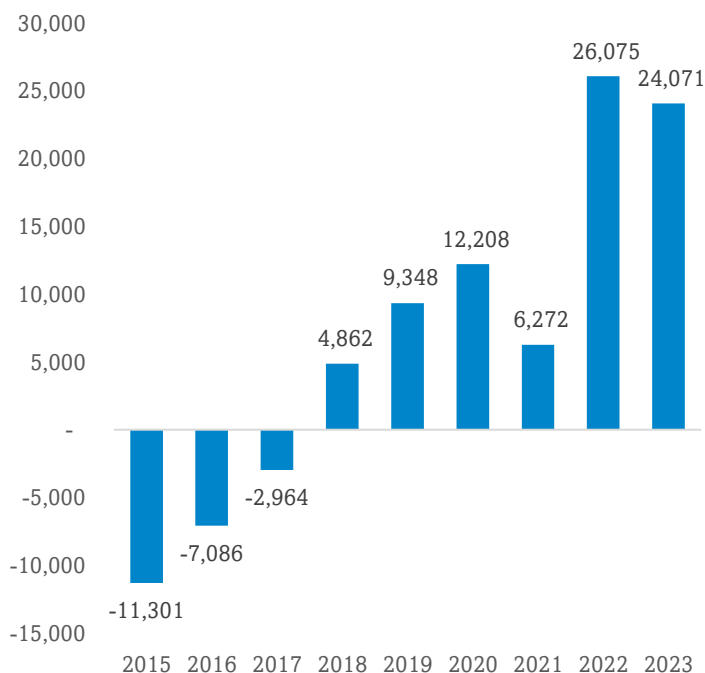
Mientras que en 2015 el conjunto de la comunidad autónoma perdía 11.300 habitantes al año de forma neta hacia otras regiones de España, en 2019 el saldo ya era positivo (9.300) y se duplicó en los años posteriores a la pandemia hasta ganar 24.000 personas durante 2023.

Saldo migratorio interior de Castilla y León por grupo de municipio (2015-2023)



Fuente: Afi a través de INE

Saldo migratorio interior de Castilla y León (2015-2023)



Fuente: Afi a través de INE

Si descomponemos el saldo de toda la comunidad autónoma en grandes grupos de municipios en función de su tamaño (menos de 10.000 habitantes, municipios intermedios y capitales de provincia) podemos ver como **este repunte del saldo migratorio ha sido heterogéneo por tamaño de municipio.**

En un primer periodo (2015-2019) la mejora del saldo migratorio fue más rápida entre las capitales de provincia, mientras que en el periodo **entre 2019 y 2023, los municipios de menos de 10.000 habitantes experimentaron un crecimiento más fuerte de su saldo migratorio.**

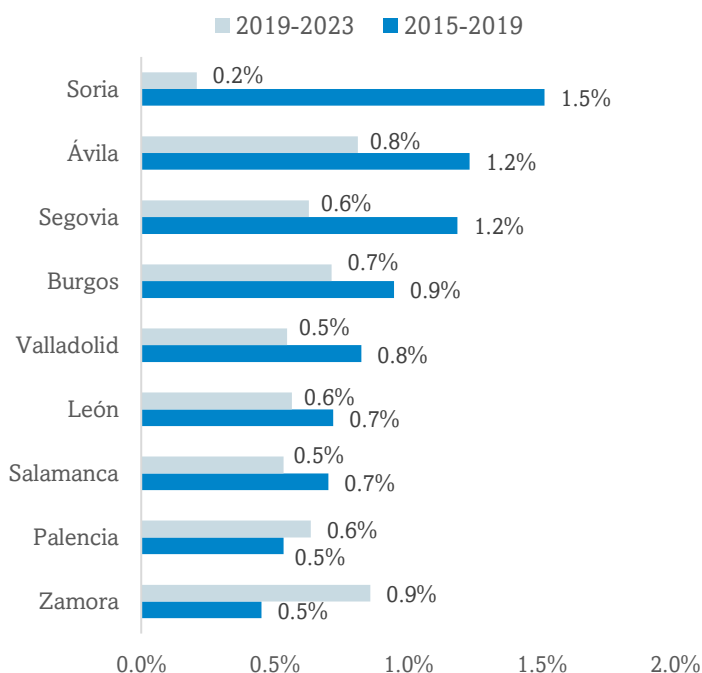
1.2. El efecto del teletrabajo en las migraciones hacia Castilla y León

La mejora del saldo migratorio ha supuesto una mejora poblacional notable

En términos absolutos, la variación del saldo migratorio neto en cada una de las diferentes provincias de Castilla y León ha mostrado diferencias significativas. En provincias como Valladolid, León o Burgos, la mejora supone entre 2.500 y 4.300 adicionales cada año, dependiendo del periodo y la provincia. **Con la excepción de Zamora y Palencia, la mejora del saldo migratorio fue más intensa en el periodo 2015-2019 respecto al periodo 2019-2023.**

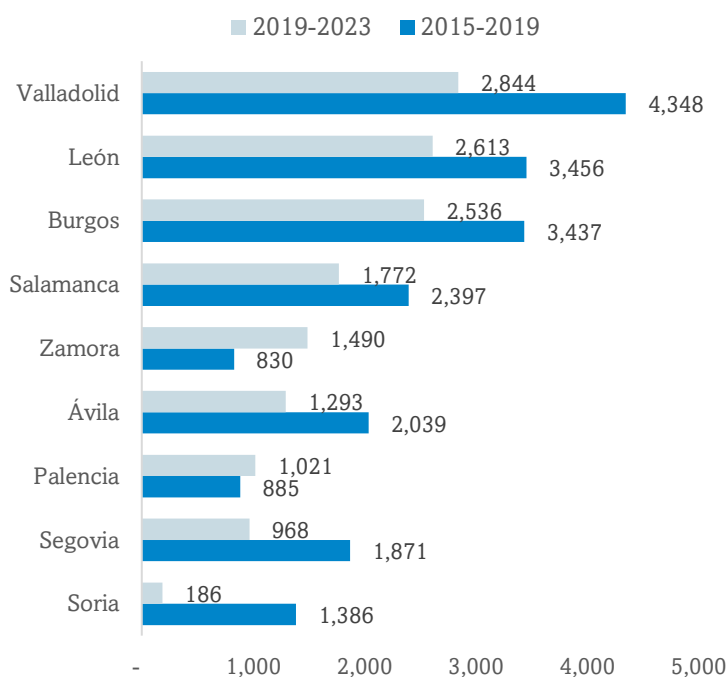
En algunas provincias esta diferencia entre periodos es particularmente fuerte, como es el caso de Soria o Segovia, donde la mejora de saldo migratoria ha sido modesta entre 2019 y 2023.

Variación del saldo migratorio interior de Castilla y León (% de la población) (2015-2023)



Fuente: Afi a través de INE

Variación del saldo migratorio interior de Castilla y León (personas) (2015-2023)



Fuente: Afi a través de INE

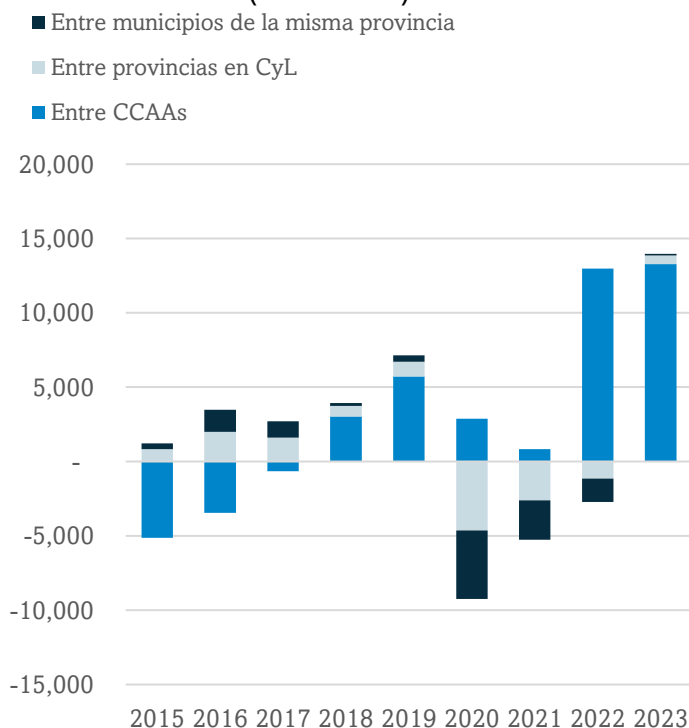
Si relativizamos la variación del saldo migratorio neto en cada provincia en función de su población total en 2015 y 2019 respectivamente, podemos ver que el impacto positivo de la mejora en esta variable se ha sentido de forma más intensa en provincias como Soria, Ávila y Segovia. **En estas tres provincias, la mejora del saldo migratorio entre 2015 y 2019 ha representado entre un 1,2% y un 1,5% de la población total.**

En el lado opuesto, es precisamente en las provincias en las que el saldo migratorio ha mejorado más en el periodo 2019-2023 donde esta mejora representa un porcentaje relativamente menor sobre la población.

1.2. El efecto del teletrabajo en las migraciones hacia Castilla y León

La composición del saldo migratorio es diferente en municipios rurales

Composición del saldo migratorio de las capitales de provincia en Castilla y León (2015-2023)



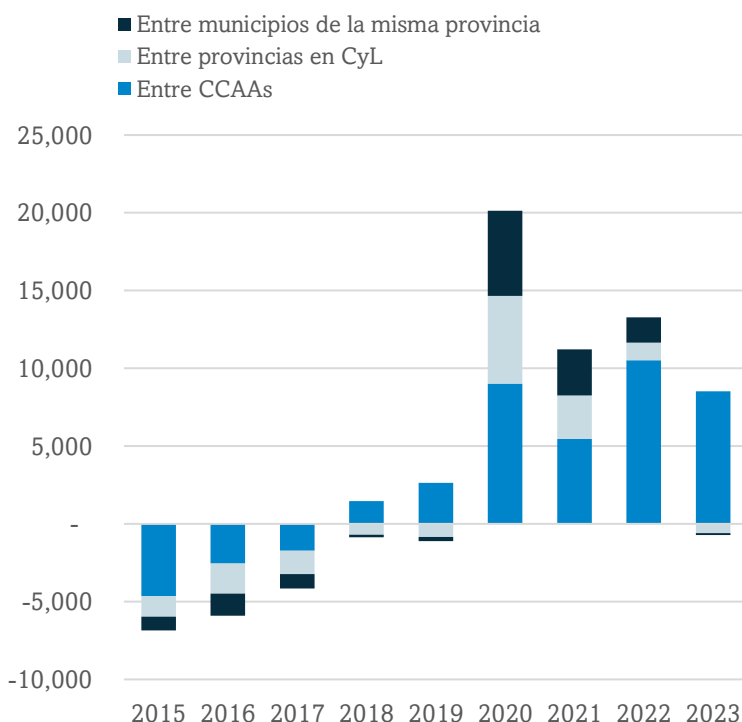
Fuente: Afi a través de INE

Por el contrario, entre 2019 y 2023 la composición de los saldos migratorios cambió de forma diferencial entre capitales de provincia y municipios rurales en Castilla y León. Entre estos últimos, el saldo migratorio positivo en 2020 y 2021 se vio impulsado por una mejoría de los saldos migratorios intra e inter provinciales. Es decir, **el periodo de pandemia se caracterizó por un movimiento de los flujos migratorios en Castilla y León que canalizaron población desde capitales de provincia y municipios intermedios hacia municipios de menos de 10.000 habitantes. Sin embargo, este efecto desapareció entre 2022 y 2023.**

El saldo migratorio neto de cualquier municipio o grupo de municipios puede descomponerse en tres componentes, el saldo con otras comunidades autónomas, con otras provincias de la misma comunidad y con otros municipios de la misma provincia. Al hacer esa descomposición se puede apreciar como la mejora del saldo migratorio en el periodo 2015-2019, tanto en las capitales de provincia como en los municipios de menos de 10.000 habitantes, se explicó en su totalidad por una **mejora en el saldo migratorio de estos municipios con otras comunidades autónomas.**

Además, en los municipios rurales también mejoró notablemente el saldo migratorio intra e inter provincial, especialmente el primero.

Composición del saldo migratorio de los municipios rurales en Castilla y León (2015-2023)



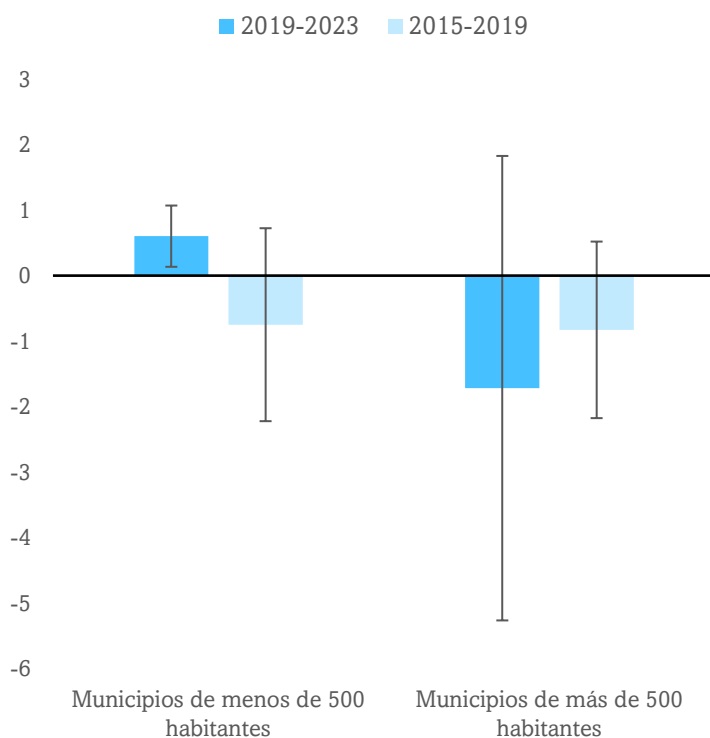
1.2. El efecto del teletrabajo en las migraciones hacia Castilla y León

El crecimiento del teletrabajo impulsó la población en municipios pequeños

Por desgracia, los microdatos de la Encuesta de Variaciones Residenciales no disponen de información laboral de los individuos para poder aproximar qué parte de los saldos migratorios en el periodo 2019-2023 están motivados por trabajadores con posibilidad de teletrabajar.

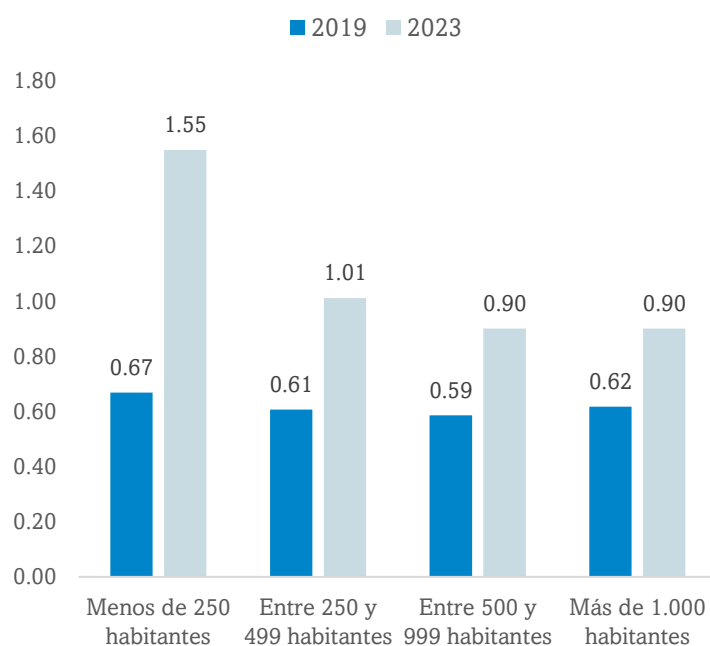
Por ello, construimos un proxy del nivel de teletrabajo en cada municipio a partir de los datos de empleo por sector CNAE de la Seguridad Social y los datos de intensidad del teletrabajo por sector que proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

Efecto de un incremento de un punto en el índice de teletrabajo sobre la variación de la población por municipio



Fuente: Afi a través de INE y Seguridad Social

Índice medio de teletrabajo por tamaño de municipio en Castilla y León (2015-2023)



Fuente: Afi a través de INE y Seguridad Social

Por una parte, los resultados apuntan a que el crecimiento del teletrabajo ha sido más fuerte en los municipios de menor tamaño entre 2019 y 2023, especialmente entre los municipios de menos de 250 habitantes. Este incremento se ha traducido en mejoras en la variación de la población en el mismo periodo.

De acuerdo a los resultados de un modelo de regresión lineal simple, **un punto adicional de crecimiento en el índice de teletrabajo construido se asocia con un crecimiento de 0,6 puntos en la variación poblacional entre 2019 y 2023** en los municipios de menos de 500 habitantes. El efecto sobre el resto de los municipios y en el periodo 2015-2019 es negativo, no estadísticamente significativo.



02.

El potencial del teletrabajo para Castilla y León



Resumen del capítulo

Tendencias y potencial del teletrabajo en España



El número de teletrabajadores se incrementó sensiblemente en la pandemia

Desde el año 2020, el teletrabajo en general se ha mantenido en niveles cercanos a un 16%, mientras que el teletrabajo más habitual sí se ha visto reducido en los últimos 5 años.



La mayor propensión al teletrabajo se encuentra en el sector servicios

Los trabajadores de actividades como información y comunicaciones, y las actividades profesionales, científicas y técnicas encabezan la tasa de teletrabajo a nivel nacional.



Hay 83.000 trabajadores nacidos en Castilla y León que viven en otras provincias con elevados niveles de teletrabajo

Los datos de la EPA muestran que este conjunto de trabajadores, con una conexión con el territorio, que podrían regresar gracias a sus elevados niveles de teletrabajo, se han triplicado desde 2019.



Estos trabajadores que potencialmente podrían volver a Castilla y León suponen un 3,4% de la población total y se concentran en sectores TIC

Aunque estos trabajadores suponen un 3,4% sobre toda la población de Castilla y León, llegan a representar entre el 5% y el 6% en provincias como Soria o Segovia. De este grupo de trabajadores, un 60% son asalariados en el sector privado, un 25% son asalariados del sector público, y el 17% restante trabajadores por cuenta propia.

Metodología

El segundo bloque de este informe se centra en el análisis cuantitativo del teletrabajo desde un punto de vista intensivo, tanto en España como en Castilla y León. El objetivo central es, por un lado, ofrecer una radiografía de las características de los trabajadores con niveles intensos de teletrabajo, así como su evolución y, por otro, cuantificar cuantos de estos teletrabajadores tienen vínculos con Castilla y León y, por tanto, podrían plantearse un cambio de residencia.

Caracterización de los teletrabajadores en España

- En esta primera parte, emplearemos los **microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA)**, que proporciona el INE en sus ficheros anuales, donde podemos acceder a la variable de la intensidad del teletrabajo para cada persona ocupada.
- En este análisis el principal objetivo es **caracterizar la evolución del teletrabajo desde el punto de vista del margen** intensivo, desagregando los resultados por intensidad del teletrabajo, género, sectores de actividad y situación laboral.

El potencial del teletrabajo en Castilla y León

- Empleando los mismos **microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA)**, el objetivo es cuantificar cuántos trabajadores nacidos en Castilla y León se encuentran trabajando en otras provincias con elevados niveles de teletrabajo, entendiendo que son el grupo de teletrabajadores con mayor probabilidad de emigrar hacia Castilla y León si se consolida y amplían sus niveles de teletrabajo.
- Una vez cuantificado el número de trabajadores en esa situación, se lleva a cabo una **caracterización de estos trabajadores en función de su sector de actividad y su situación laboral** (asalariados en el sector privado, sector público o trabajadores por cuenta propia).
- Además, al disponer de datos a nivel provincial, se **estima el potencial del teletrabajo en las diferentes provincias de Castilla y León en términos relativos a la población total de la provincia**, obtenidos a partir de las cifras de población a 1 de enero de cada año procedentes del Instituto Nacional de Estadística.

2.1. Caracterización de los teletrabajadores en España

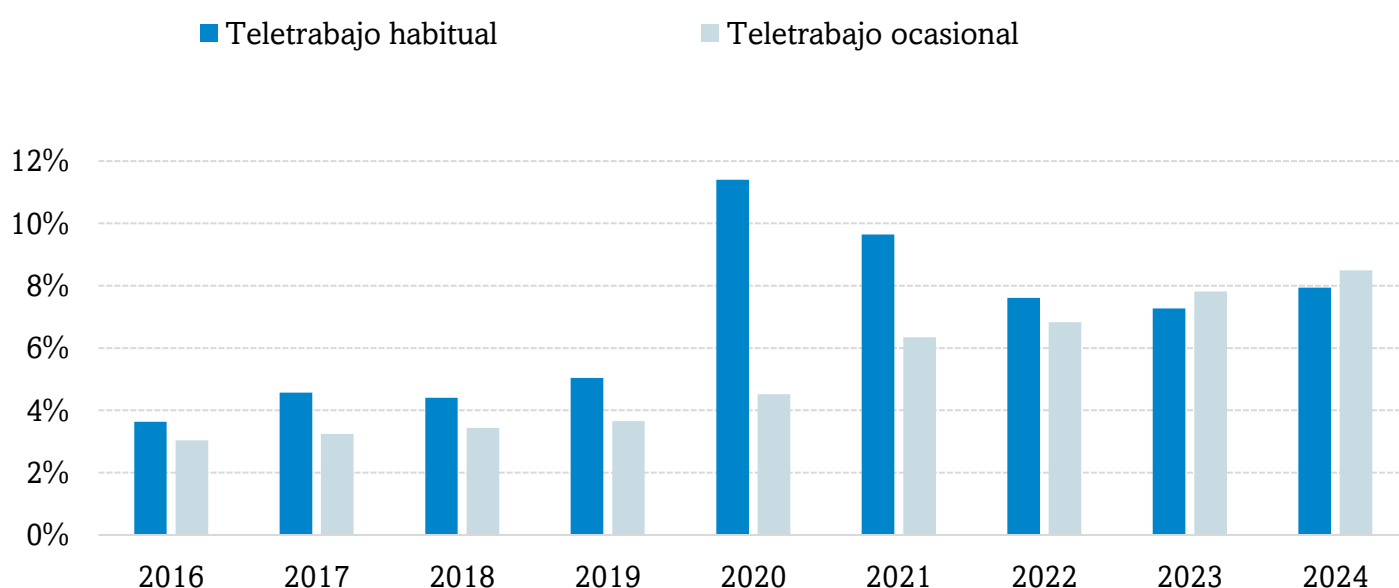
Nivel de teletrabajo se mantiene a niveles similares a los de 2020, pero con una reducción en su intensidad

Para conocer el potencial de teletrabajo que existe en Castilla y León, en primer lugar, es importante hacer una caracterización del teletrabajo para quienes trabajan en la Comunidad Autónoma y a nivel nacional y sus principales tendencias, más allá de la dinámica que existe a nivel de empresas y que fue analizada en el primer capítulo.

En general, **la tendencia observada a nivel nacional en cuanto al nivel de teletrabajo es la de un abrupto incremento en el año 2020**, año en el que dado el condicionante de la pandemia se percibió un aumento en la proporción de trabajadores del 8,7% en 2019 a un 16,4%, **y de una posterior estabilización del nivel general de teletrabajo** a niveles que rondan un 15,6% en promedio desde aquel año hasta 2024.

A pesar de la mencionada estabilización, el cambio que se está observando con mayor claridad en los años posteriores a la pandemia es la de un cambio de composición respecto a la intensidad del trabajo. En particular, **se puede apreciar un descenso en porcentaje de trabajadores con acceso a teletrabajo habitual**, definido como la posibilidad de teletrabajar uno de cada dos días trabajados, y un incremento consistente en el teletrabajo más ocasional

Porcentaje de trabajadores que teletrabaja, por intensidad (2016 - 2024)



Fuente: Afi a través de INE

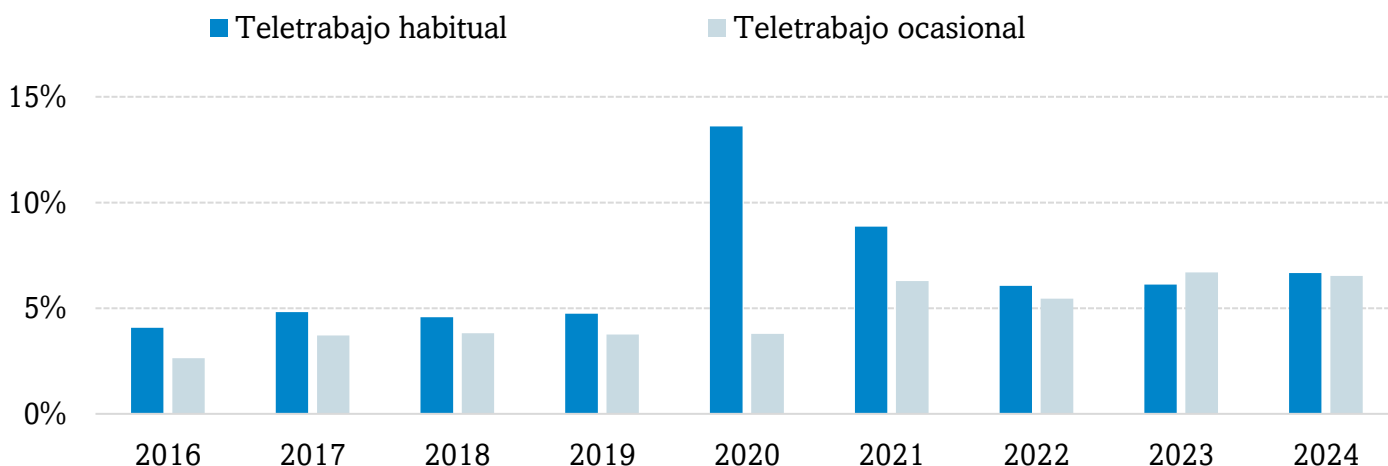


2.1. Caracterización de los teletrabajadores en España

En Castilla y León el nivel de teletrabajo se ejerce de forma menos intensa que en 2020

A nivel de la población de Castilla y León la **tendencia no es muy distinta, aunque con diferencias en el comportamiento en el nivel general de teletrabajo después del año 2020**. Si bien a nivel nacional se ha mantenido el grado de trabajo en casa sin grandes variaciones, en Castilla y León se ha dado un pequeño descenso respecto al pico registrado en el año de inicio de la pandemia (13,2% en 2024 vs 17,3% en 2020), aunque nunca ha regresado a los niveles previos a 2020 (el nivel de 2019 fue de 8,5%). Esta tendencia se debe a que, a diferencia de lo que ocurre a nivel nacional, en Castilla y León el teletrabajo ocasional no ha mantenido en los últimos años una tendencia creciente, sino que se ha estancado desde 2021 en un nivel promedio del 6,2%.

Porcentaje de trabajadores que teletrabaja, por intensidad (Castilla y León, 2016 - 2024)



Fuente: Afi a través de INE



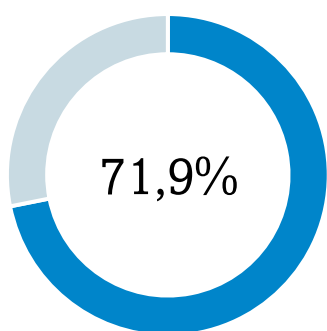


2.1. Caracterización de los teletrabajadores en España

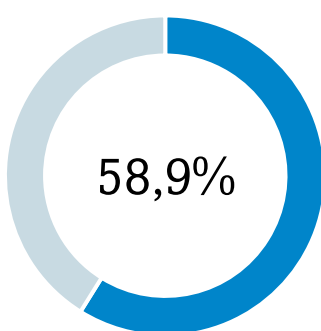
Los empleados en el sector servicios tienen una mayor propensión de teletrabajo

Porcentaje de trabajadores que teletrabaja (2024)

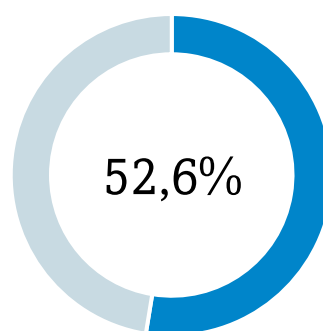
Servicios de Programación



Servicios de Mercadeo



Servicios Financieros



Fuente: Afi a través de INE

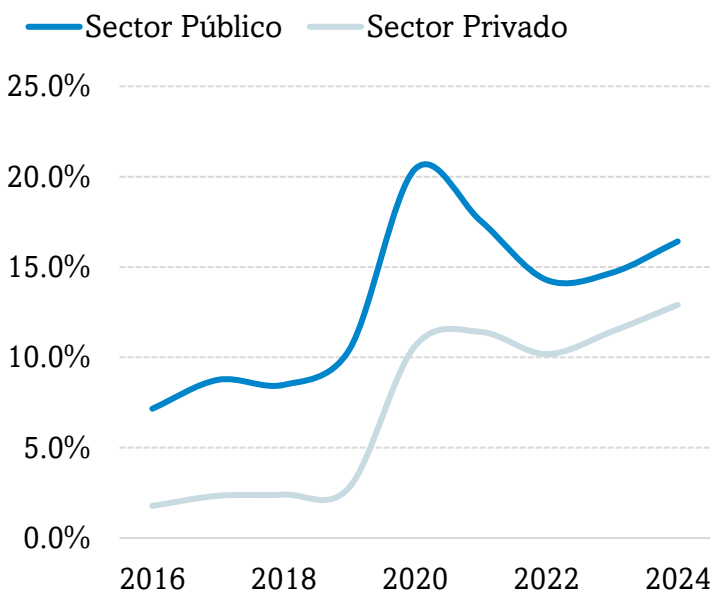
Para el año 2024, las actividades económicas donde el teletrabajo es una práctica común se concentran principalmente en el área de servicios. En este sentido, el teletrabajo es una modalidad que **está particularmente bien interiorizada en los servicios de programación (en un 71,9%), de mercadeo (58,9%) y también en los servicios financieros (52,6%)**. Asimismo, otras actividades que reportan una presencia del teletrabajo para más del 50% de sus trabajadores asociados son las telecomunicaciones (52,0%), las actividades de consultoría (51,1%) y el sector de seguros (50,9%). Es claro que, dado que el teletrabajo tiene una penetración promedio del 16,4%, estas actividades se encuentran muy adelante en cuanto a las posibilidades de trabajar fuera de la oficina que ofrecen a sus empleados.

Es, además, el sector público el que más frecuentemente incluye esquemas de teletrabajo para sus asalariados.

Existe una disparidad entre las posibilidades de trabajar fuera de oficina del sector público y el sector privado. Esta diferencia, si bien se ha comenzado a cerrar en los años posteriores a la pandemia, seguía siendo de 3,5 puntos porcentuales en 2024 (16,4% vs 12,9%). En 2020, el sector público registraba una proporción de teletrabajadores del 20,4% y el sector privado una del 10,6% (9,8 puntos porcentuales menos).

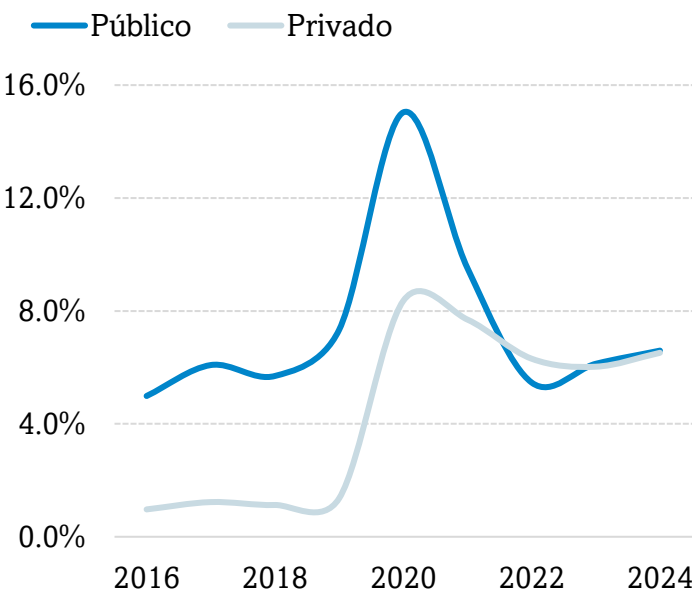
• °

Porcentaje de trabajadores que teletrabaja, ocasional y habitualmente, sectores público y privado (2016 - 2024)



Fuente: Afi a través de INE

Porcentaje de trabajadores que teletrabaja habitualmente, sectores público y privado (2016 - 2024)



Fuente: Afi a través de INE



No obstante, si se pone el foco en la intensidad del teletrabajo para observar las diferencias en el porcentaje de trabajadores que teletrabajan habitualmente en cada sector, la tendencia es distinta. **La brecha de teletrabajo habitual entre estos dos sectores se ha cerrado a un ritmo mucho mayor que el existente en el teletrabajo en sentido más amplio.** Para 2024 el sector público y privado reportaron tasas de teletrabajo habitual del 6,6% y 6,5%, respectivamente.

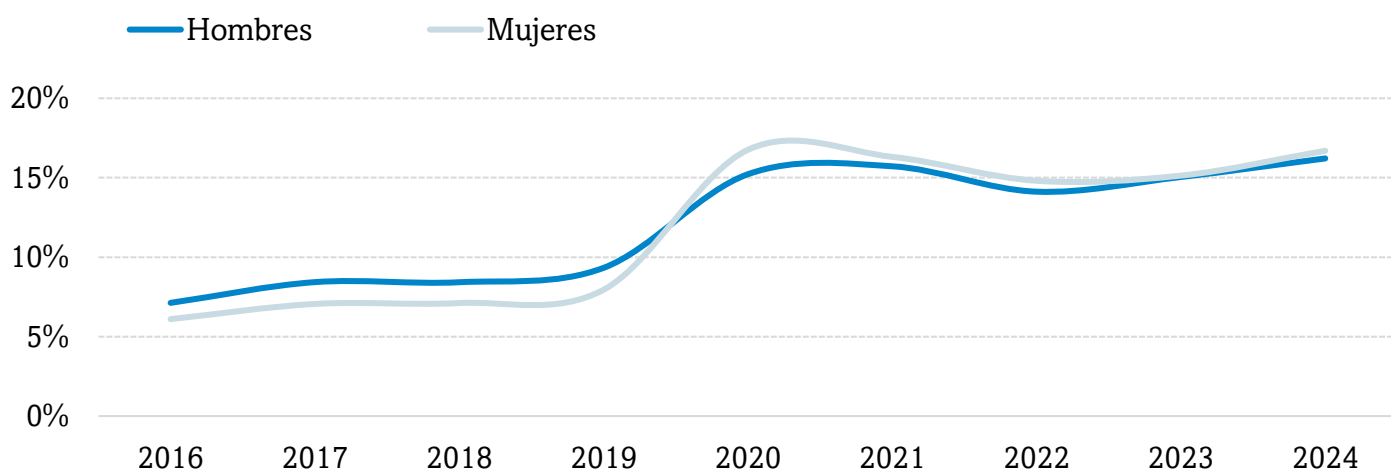


2.1. Caracterización de los teletrabajadores en España

Por su parte, no se encuentran grandes diferencias en la prevalencia del teletrabajo por sexo

En cuanto a las diferencias por sexo, si bien no ha habido una brecha de teletrabajo que se compare a la existente entre sectores de actividad o empleos públicos y privados, **sí es notable en este respecto que el año de la pandemia representó un año de reversión en la tendencia predominante hasta el 2019**. A saber, una brecha de teletrabajo cercana a 1 punto porcentual de manera consistente en favor del teletrabajo de los hombres. A partir del año 2020, son las mujeres las que presentan tasas de teletrabajo mayores a las de los hombres, aunque esta diferencia desde el año 2021 sea en promedio simplemente de 0,5 puntos porcentuales. No hay, en resumen, una diferencia sistemática entre las posibilidades de estas dos poblaciones para acceder a algún grado de teletrabajo.

Porcentaje de trabajadores que teletrabaja, por sexo (2024)



Fuente: Afi a través de INE

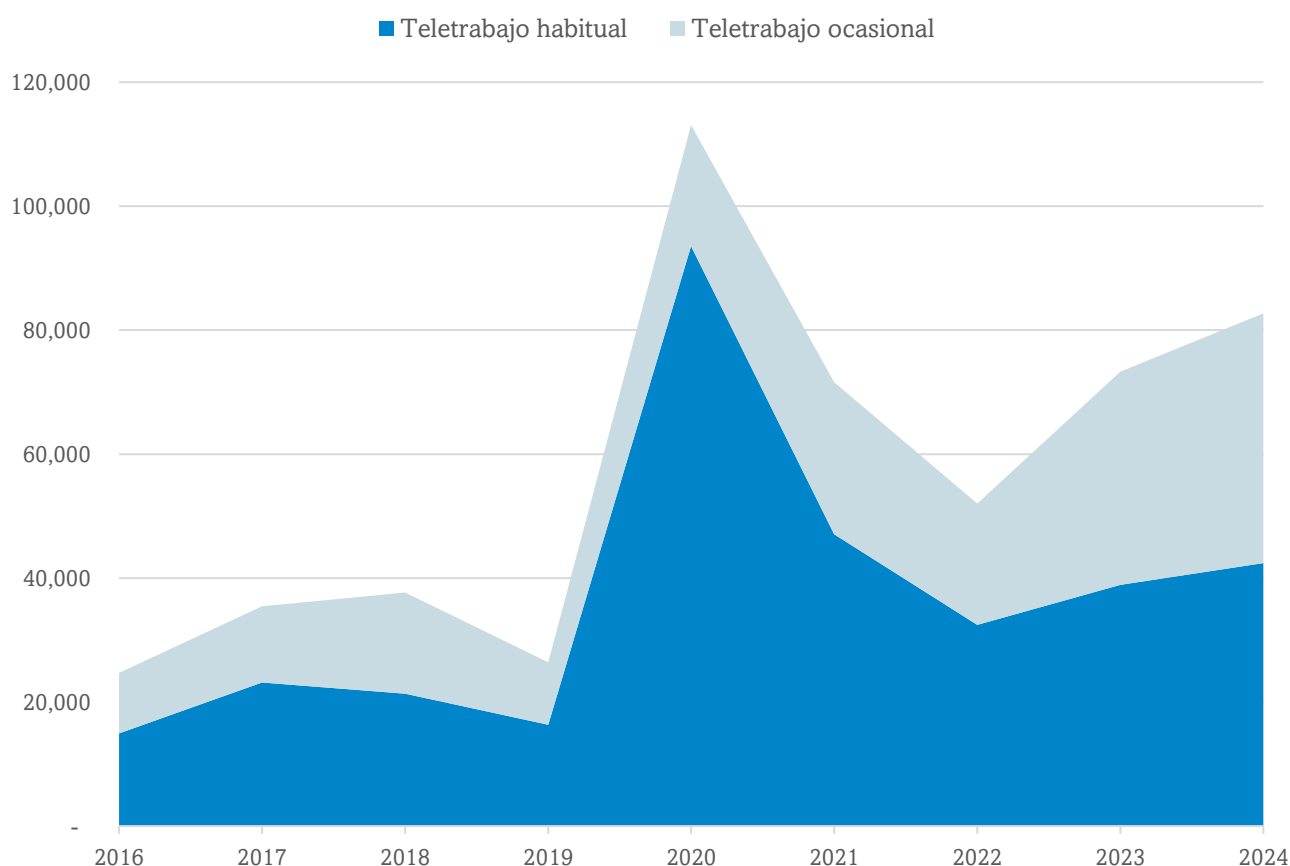
Existen 83.000 potenciales teletrabajadores viviendo fuera de Castilla y León en 2024

A partir de los microdatos de los ficheros anuales de la Encuesta de Población Activa (EPA) podemos estimar el **número de trabajadores con acceso a teletrabajo que, pese a ser naturales de Castilla y León, residen en otras comunidades autónomas**.

Hay cerca de **83.000 trabajadores en esta situación**, que se dividen casi a partes iguales entre teletrabajadores de forma ocasional y de forma habitual (más de la mitad de los días).

Este grupo de trabajadores ha crecido sustancialmente desde 2016, si bien es menor al pico que alcanzó durante 2020. Aún así, estos trabajadores, que tienen ya lazos con el territorio, poseen un gran potencial para mejorar el declive demográfico en Castilla y León.

Evolución de trabajadores nacidos en Castilla y León con altos niveles de teletrabajo residentes en otras CCAA por intensidad de teletrabajo (2016-2024)

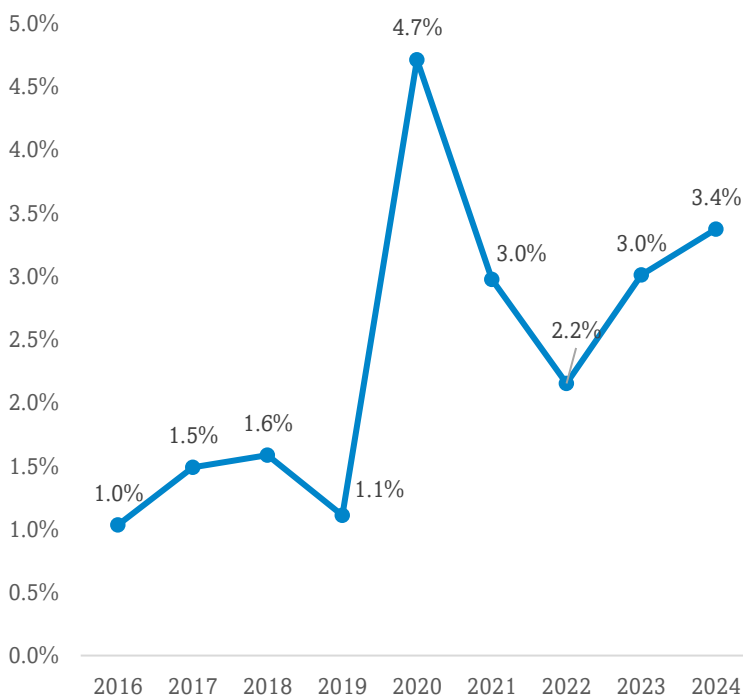


Fuente: Afi a través de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

2.2. Estimación del potencial del teletrabajo en Castilla y León

El potencial de teletrabajadores representa un 3,4% de la población de Castilla y León

Potencial de teletrabajo en Castilla y León como porcentaje de la población (2016-2024)



Si relativizamos este grupo de trabajadores nacidos en Castilla y León que, por sus elevados niveles de teletrabajo, podrían retornar al territorio, podemos ver que **representan un porcentaje considerable de la población, que alcanzó el 3,4% en 2024.**

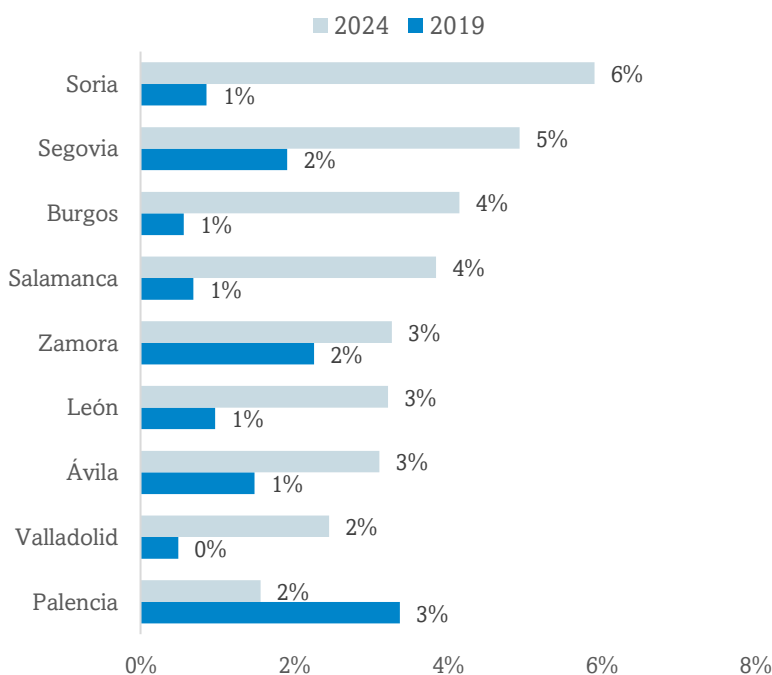
Además, **este porcentaje ha crecido sustancialmente en el tiempo, y se ha triplicado respecto a su nivel en 2019**, el año previo a la pandemia de la covid-19, donde alcanzó el 4,7% gracias a las medidas de teletrabajo establecidas durante ese año por razones sanitarias. Aunque en 2024 ha moderado su crecimiento, es esperable que en los próximos años el peso de estos trabajadores continúe aumentando el crecimiento progresivo del teletrabajo ocasional.

Fuente: Afi a través de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

Si estimamos este mismo porcentaje por provincias, podemos ver cómo el impacto sería desigual entre diferentes territorios de Castilla y León. **A la cabeza se sitúan Soria y Segovia, con un 4,9% y un 5,9% respectivamente**, porcentajes que superan considerablemente la media de la comunidad y ponen de manifiesto el potencial que representan este grupo de trabajadores.

Aunque en la gran mayoría de provincias el peso de los teletrabajadores que pueden retornar al territorio es mayor en 2024 que en 2019, existen excepciones como Palencia, donde este porcentaje ha caído del 3% al 2%, y otras provincias donde el aumento es más modesto, como León y Ávila.

Potencial de teletrabajo en Castilla y León como porcentaje de la población por provincia



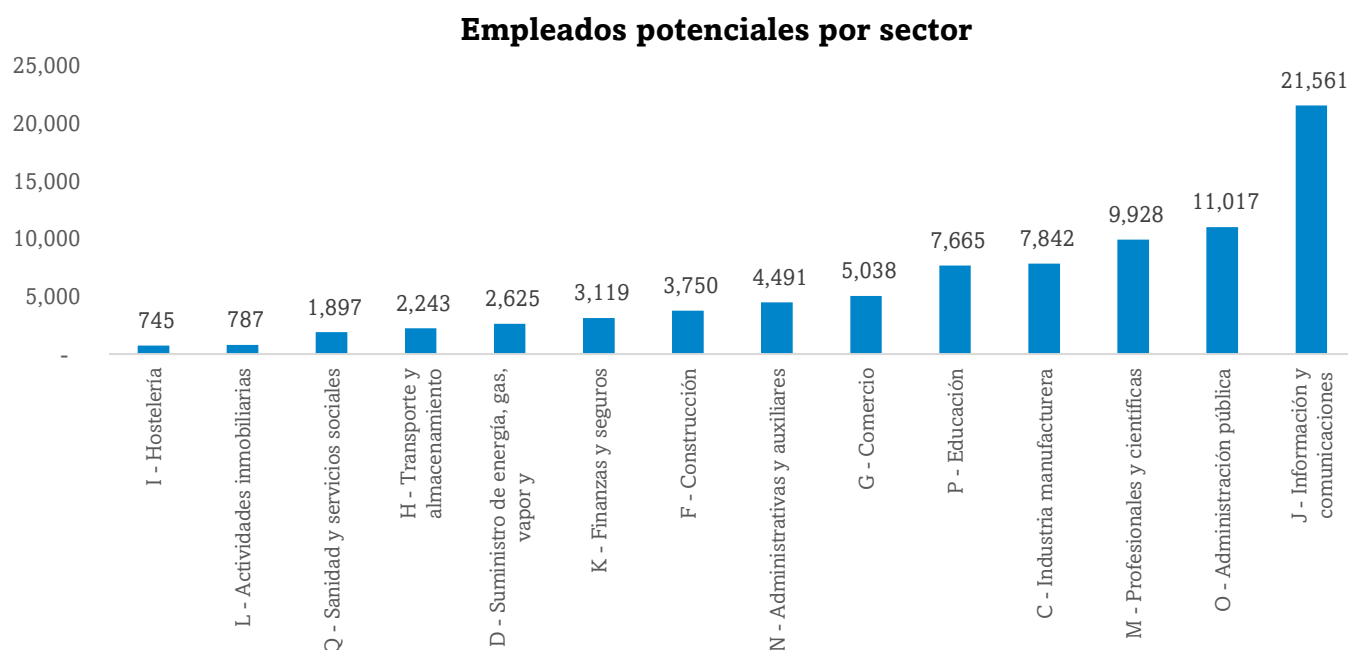
Fuente: Afi a través de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

El teletrabajo como oportunidad para las áreas rurales de Castilla y León



El potencial del teletrabajo se concentra en sectores de alto valor añadido

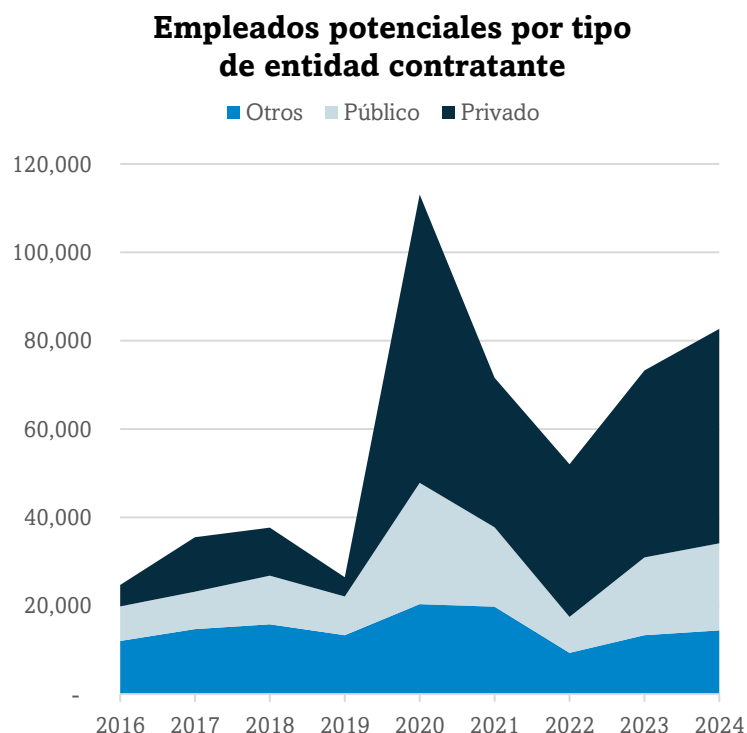
En 2024, alrededor del 50% del potencial de teletrabajadores en Castilla y León trabajaban en el sector de información y comunicaciones, administración pública y actividades profesionales, científicas y técnicas. Otros sectores con menor intensidad de teletrabajo y de menor valor añadido, como Hostelería, se sitúan en la cola de la distribución por sectores.



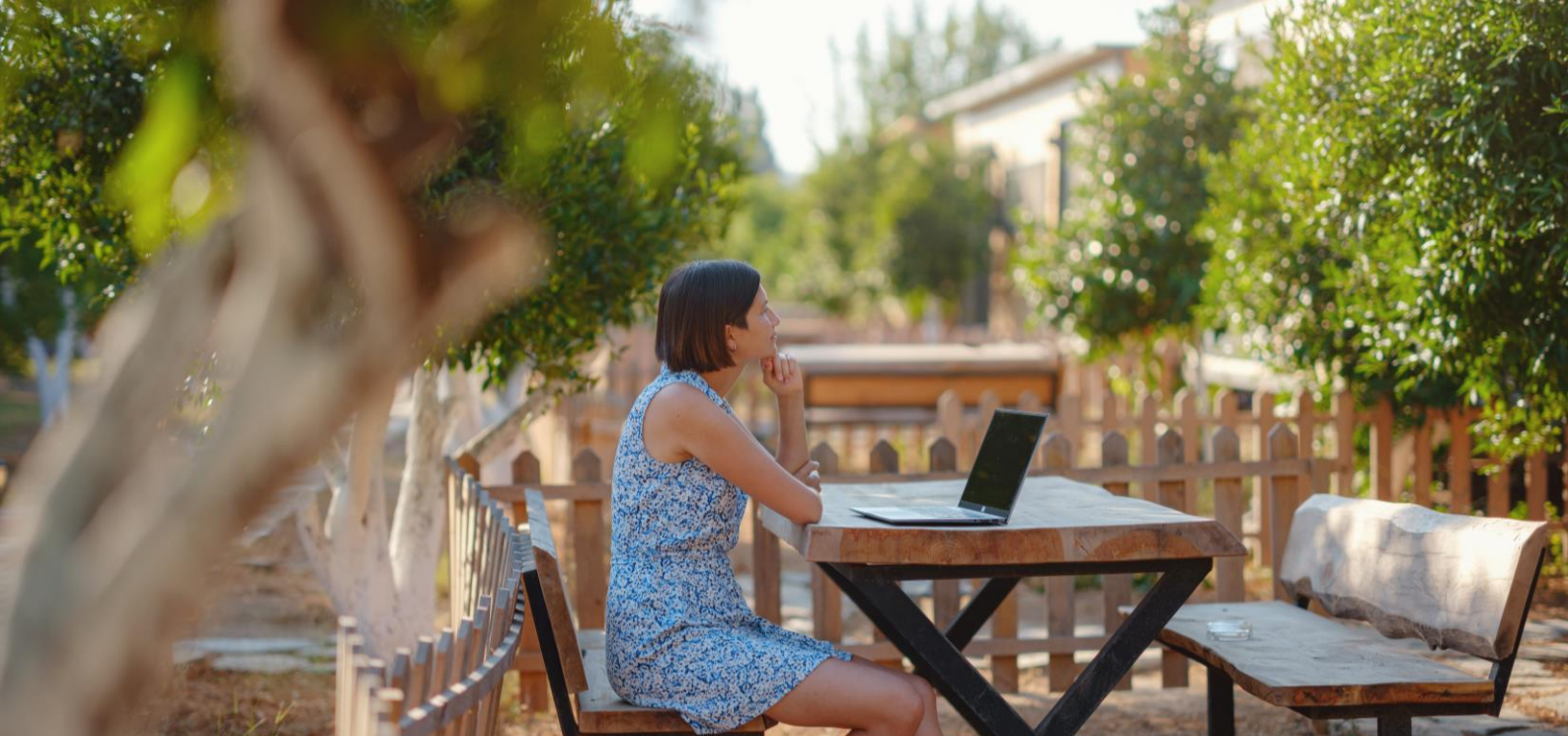
Fuente: Afi a través de INE

Si atendemos a la distribución de estos trabajadores en función de si son asalariados en el sector público, privado, o si son trabajadores por cuenta propia, podemos ver que **los asalariados del sector privado suponían casi el 60% del total del potencial del teletrabajo en Castilla y León en 2024.**

El incremento del potencial del teletrabajo entre 2019 y 2024 se puede explicar, casi en su totalidad por la expansión del teletrabajo entre los asalariados, puesto que el número de trabajadores por cuenta propia en este grupo de trabajadores se situaba en 2024 en sus niveles pre pandemia.

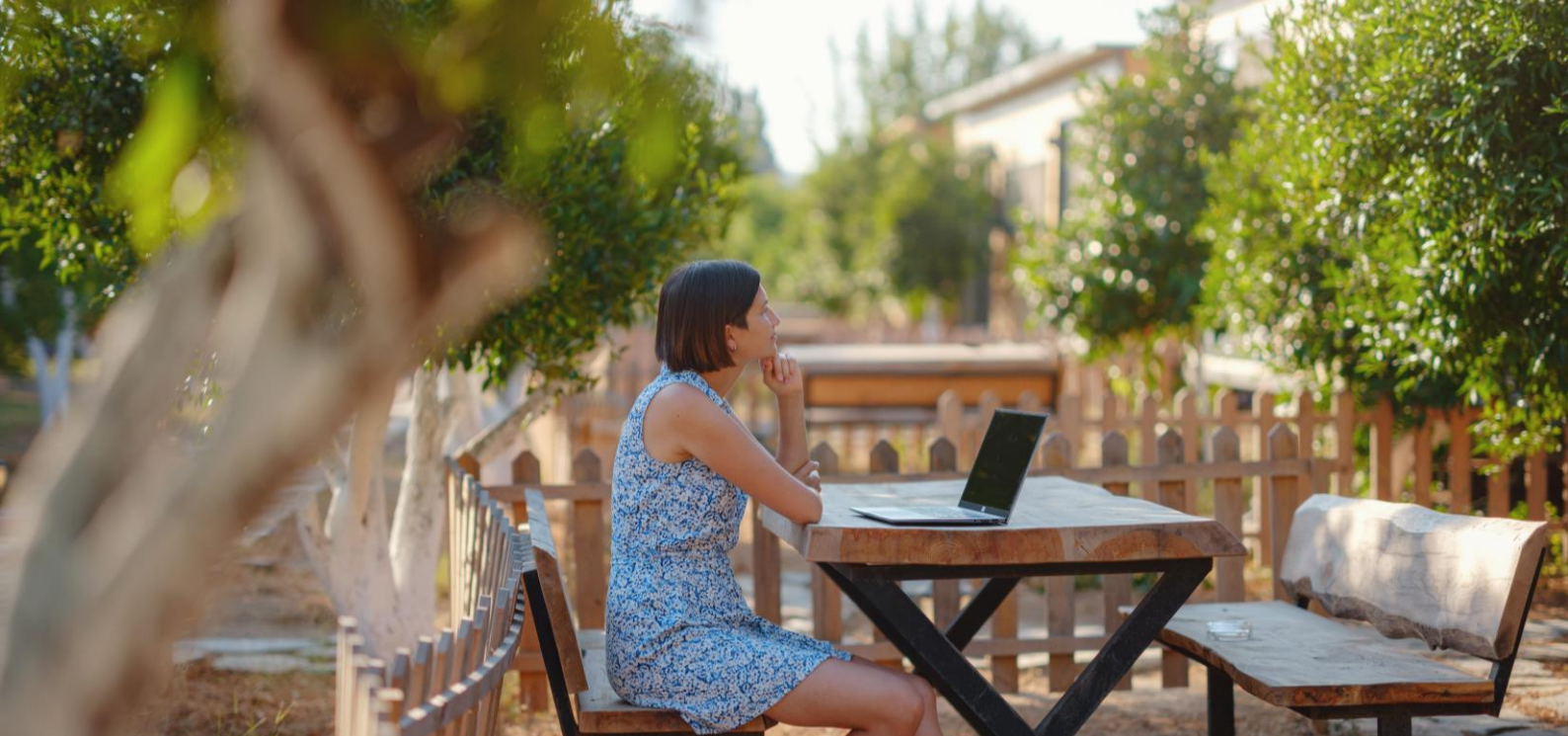


Fuente: Afi a través de INE.



03.

Agentes implicados en el teletrabajo rural de Castilla y León



Resumen del capítulo

Diagnóstico y soluciones para los centros COWOCYL

➔ **Encuesta: una muestra alejada de la media nacional**

Los usuarios de COWOCYL encuestados tienen unas características sociolaborales muy elevadas, con esquemas de teletrabajo muy flexibles: el 56% puede elegir tres o más días de teletrabajo.

📅 **Encuesta: la combinación de teletrabajo urbano y rural es la elección preferida.**

Aunque el teletrabajo rural es una realidad entre los encuestados, mejoras en la conectividad y el transporte harían que se incrementase aún más el porcentaje de usuario en centros como COWOCYL.

🏠 **Encuesta: el trabajo desde casa desplaza el uso de espacios de coworking rurales**

De las personas encuestadas que han dejado de utilizar los centros de COWOCYL, el 36,4% lo han hecho porque habían acondicionado una zona de su vivienda para el teletrabajo.

👤 **Focus Group: crear, aumentar y retener la demanda de los centros COWOCYL**

Existe un buen producto, pero falla su visibilización y comunicación. Se antoja como esencial enfocar las estrategias de marketing en perfiles concretos de usuarios.

🔗 **Focus Group: la falta de coordinación y apoyo debilitan la gestión de los centros**

Los integrantes de COWOCYL señalan la necesidad de fortalecer la comunicación institucional con ayuntamientos y solidificar un apoyo financiero, que ahora es esporádico.

👥 **Focus Group: unificar, dinamizar y comunicar para una COWOCYL creciente.**

Potenciar el papel de COWOCYL como líder de los espacios de coworking rural en Castilla y León, y firmar acuerdos con empresas, tanto públicas como privadas, que ya fomenten el teletrabajo.

Metodología

El tercer bloque de este informe se centra en el análisis cualitativo de los distintos agentes que forman parte del ecosistema de espacios de teletrabajo integrados en la red COWOCYL, desplegada en el territorio de Castilla y León. El objetivo de esta sección es comprender en mayor profundidad las dinámicas, percepciones y retos que enfrentan tanto los usuarios como los responsables de estos espacios, con el fin de extraer mensajes clave que orienten el diseño de propuestas de política pública. Estas propuestas se abordarán en el siguiente apartado del informe, con el propósito de contribuir a la atracción y asentamiento de trabajadores remotos en el medio rural castellano y leonés, así como al fortalecimiento y consolidación de la red COWOCYL como infraestructura estratégica de desarrollo territorial. **Para llevar a cabo este análisis, se han empleado dos fuentes principales de información cualitativa,** cuya combinación permite obtener una visión más rica y matizada del funcionamiento actual de los espacios de teletrabajo y de su potencial como herramienta frente al reto demográfico.

• Encuesta a usuarios actuales y potenciales de espacios de teletrabajo

En primer lugar, se diseñó y difundió una encuesta online dirigida a personas usuarias actuales o potenciales de los espacios de teletrabajo vinculados a COWOCYL. El objetivo principal de este instrumento era **recoger información sobre los hábitos de teletrabajo, así como sobre las características sociodemográficas y laborales de las personas interesadas en el teletrabajo en el medio rural.** La encuesta se lanzó a finales del mes de febrero de 2025 y permaneció abierta hasta mediados de abril. Su distribución se realizó a través de los canales de comunicación de los siete grupos de acción local (GAL) que impulsan la red COWOCYL, incluyendo listas de correo electrónico, publicaciones en redes sociales y otros medios de difusión institucional. En total, se obtuvieron 263 respuestas válidas, lo que constituye una base de información útil para identificar perfiles de usuarios, barreras de acceso, elementos valorados del servicio y áreas de mejora.

• Focus Group con responsables de los centros COWOCYL

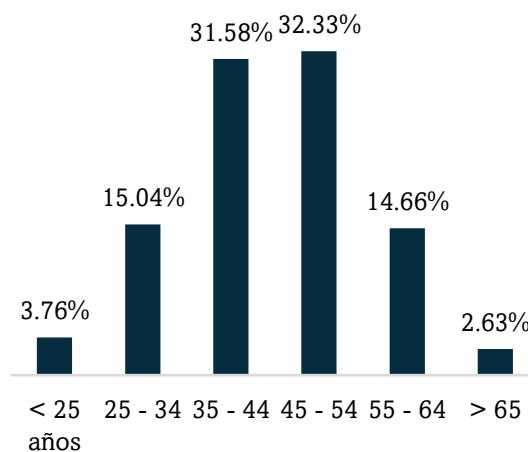
En segundo lugar, se organizó un grupo focal (focus group) con representantes de los siete grupos de acción local que integran COWOCYL. Esta sesión tuvo lugar a finales del mes de abril **y reunió a siete personas con experiencia directa en la gestión diaria y estratégica de los espacios de coworking** distribuidos por Castilla y León. A lo largo de la reunión, se siguió un guion semiestructurado que permitió recoger opiniones y valoraciones cualitativas sobre diversos aspectos clave del funcionamiento de los espacios. Entre los temas abordados destacan: la percepción sobre la evolución de la demanda y el perfil de usuarios que frecuentan los centros; las necesidades operativas, técnicas y financieras de los espacios de teletrabajo; las dificultades de comunicación y coordinación institucional entre los grupos gestores y las entidades públicas financiadoras; así como las expectativas de futuro respecto al papel que estos centros pueden desempeñar en la dinamización del territorio. **Esta fuente proporciona una visión institucional y operativa que complementa de manera directa los resultados de la encuesta ciudadana.**

Casi la mitad de los encuestados residen fuera de Castilla y León

La encuesta fue respondida por 263 personas, de las cuáles el 55% eran mujeres. La distribución por edad está centrada en torno a los 45 años: dos tercios de la muestra tienen entre 35 y 55 años, con apenas un 6% de personas muy jóvenes (<25 años) o mayores (>65 años). Son personas que en su mayoría no tienen hijos (60,85%) o como mucho dos: solo un 1,94% tiene tres o cuatro hijos.

La mayoría de los encuestados (>50%) residen en Castilla y León (especialmente en las provincias de Burgos y Soria). Fuera de la comunidad, se aprecia un número elevado de personas que viven en Madrid (30,4%). El resto de encuestados se reparte en el resto de las provincias españolas, concentrándose especialmente en Vizcaya y Barcelona.

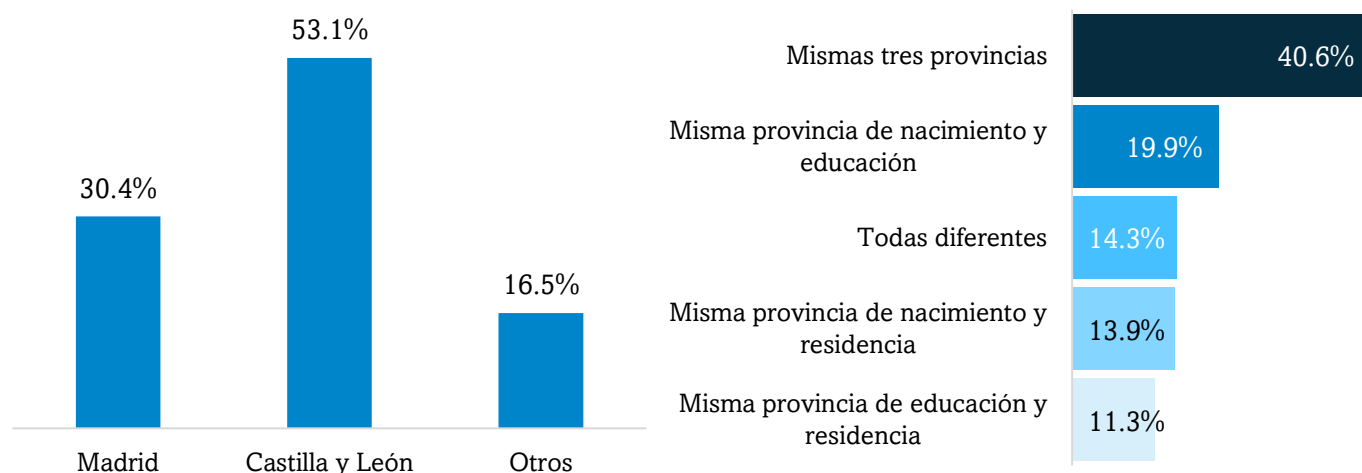
Distribución de los encuestados por edad



Fuente: Afi.

Además de la provincia de residencia, la encuesta también pregunta por las de nacimiento y de estudios, para observar patrones de movimiento de población útiles entre los usuarios de COWOCYL. Se observa así que hasta un 40% de los encuestados no se han movido de su provincia de nacimiento para estudiar o vivir. También es común (19,9%) nacer y estudiar en la misma provincia, pero irse a otra a trabajar: dentro de esta tendencia **sobresalen los madrileños que han decidido cambiar su residencia a Soria, Segovia o Burgos. Un porcentaje significativo (13,9%) residen donde nacieron, pero tras haber pasado por otras provincias a la hora de realizar sus estudios.** Son en su mayoría castellano y leoneses que fueron a la universidad en Madrid, Salamanca, Valladolid o Bilbao, para luego retornar

Provincias de residencia (izq.) y relación entre las decisiones de residencia, educación y nacimiento (der.) de los encuestados

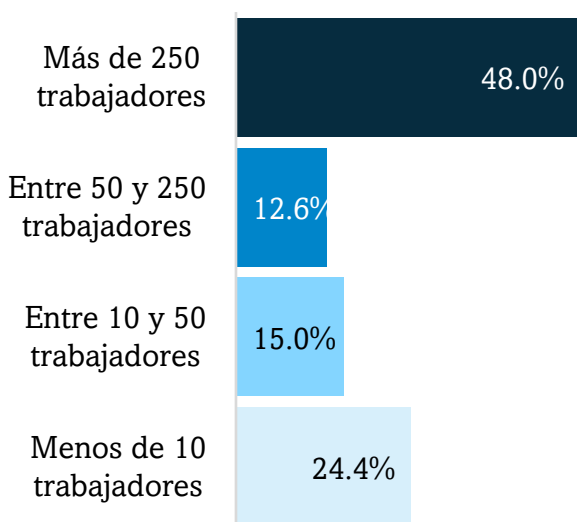


Fuente: Afi.

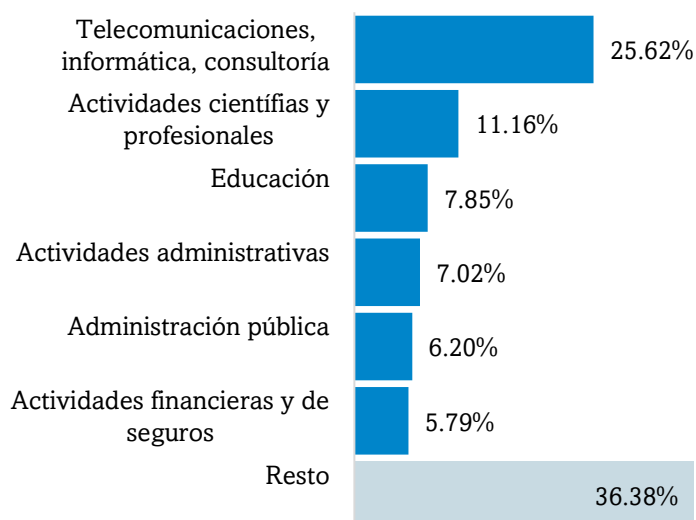
Los encuestados poseen características laborales muy favorables para el teletrabajo

- Nivel educativo muy alto:** el 52% tiene educación superior, y un 36% ha realizado másteres o doctorados. En comparación, entre la población española total, solo el 27% de la población posee formación universitaria.
- Rentas elevadas:** solo un 24,5% de los encuestados ingresan menos de 1.500 euros netos mensuales. **Casi un 20% de la muestra obtiene rentas mensuales de más de 3.000 euros.**
- Posiciones de relevancia:** un 24% son directores y gerentes dentro de sus empresas (responsables de definir estrategias, tomar decisiones de alto nivel y liderar la innovación en la organización). **Un 45% desarrollan actividades técnicas que ofrecen soporte especializado.** Menos de un 4% son operarios o trabajadores manuales
- Empresas de referencia:** casi el 50% de los encuestados trabajan en empresas de más de 250 empleados, que, como se ha visto en los capítulos anteriores son las que más fomentan el teletrabajo.
- Experiencia significativa:** los encuestados han trabajado de media unos 20 años. Dado que la correlación entre edad y experiencia es elevada, **se estima que estos trabajadores han tenido pocos periodos de desempleo o inactividad.**
- Sectores de alto valor:** aunque la heterogeneidad es alta, **más de un tercio de la muestra trabaja en el sector TIC o asociados** (telecomunicaciones, informática, consultoría, actividades científicas...), actividades con un porcentaje de teletrabajo elevado. También destacan los trabajadores en empresas de menos de 10 empleados, como los autónomos, que también disponen de una flexibilidad significativa para establecer sus propias decisiones de teletrabajo.

Tamaño de la empresa (izq.) y sectores (der.) donde trabajan los encuestados



Fuente: Afi



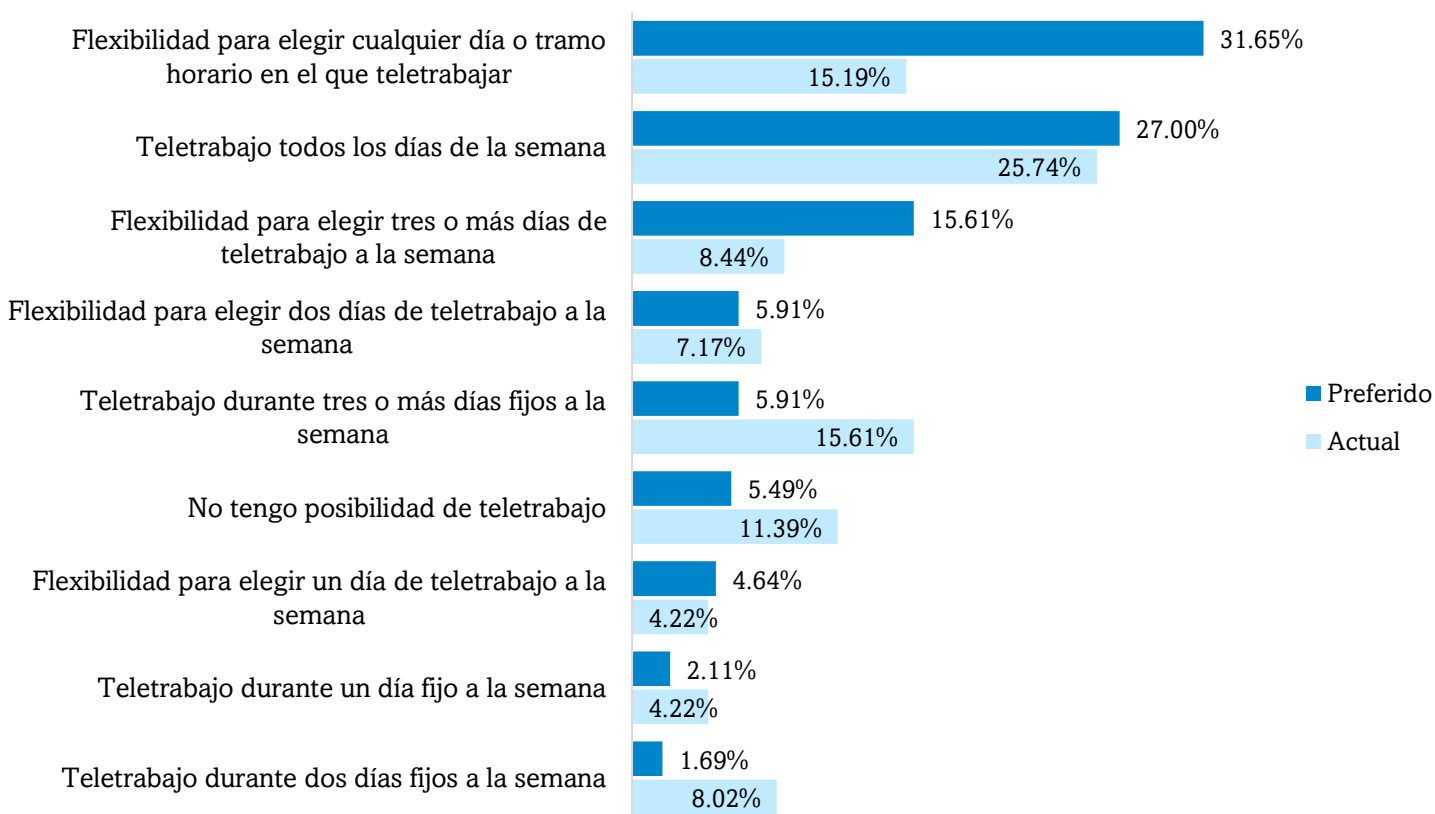
Fuente: Afi

Los encuestados disfrutan de unos esquemas de teletrabajo flexibles, pero desean incluso más

Resultado de unas características laborales muy favorables, **los encuestados disfrutan de unos esquemas de teletrabajo muy flexibles, posiblemente mucho más generosos que la media nacional**. El 25,7%, por ejemplo, teletrabaja todos los días, el 15,6% lo hace durante tres o más días fijos, y un 15,2% tiene flexibilidad para elegir el día y hora a la que trabajar. **De este 56% de encuestados con altos niveles de teletrabajo, casi dos tercios ocupan puestos de alta dirección y gerencia dentro de sus empresas.**

Preguntados por el esquema preferido, el 31,65% querría elegir cualquier día o tramo horario en el que trabajar, y un 27% teletrabajar todos los días de la semana. Entre los encuestados es muy poco común preferir días fijos de teletrabajo (menos de un 9,7%). En general se observa una preferencia clara de la flexibilidad frente a la rigidez: el 26,2% de los encuestados querrían elegir tres o más días de teletrabajo a su voluntad. **Pasar de los esquemas actuales de teletrabajo hacia los preferidos incrementaría significativamente las posibilidades de teletrabajo en zonas rurales para estos usuarios.**

Diferencias entre el esquema actual y preferido de teletrabajo.



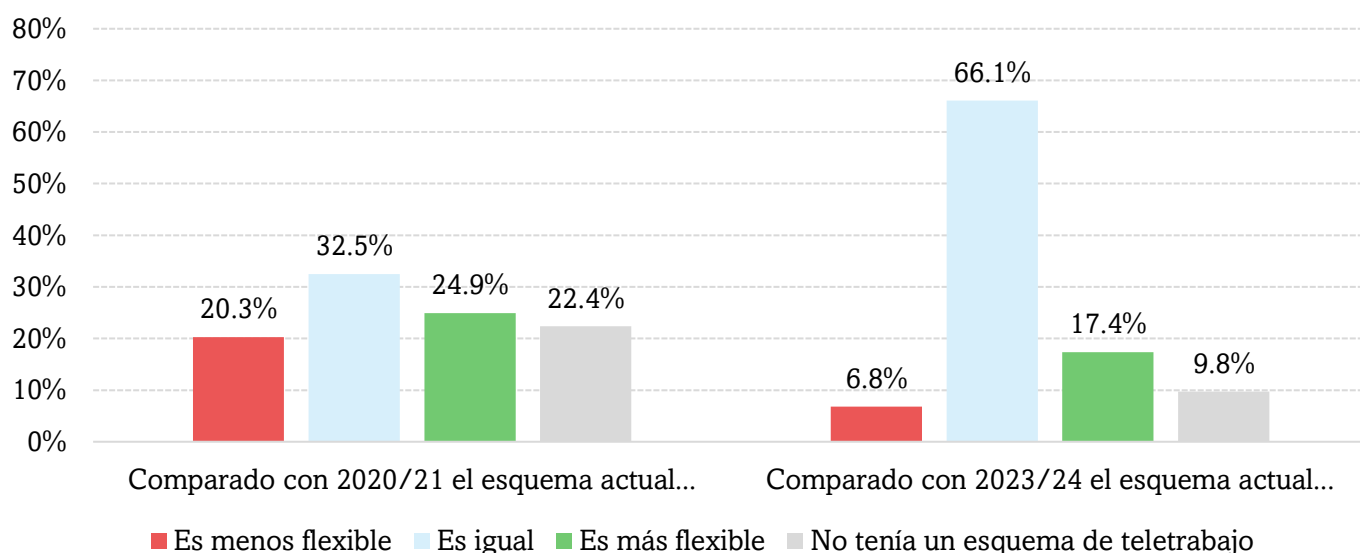
Fuente: Afi

El teletrabajo de los encuestados es estable y, en muchos casos, creciente

Mientras que en España se observa una caída del teletrabajo tras la relajación de las restricciones de movimiento de la pandemia, los encuestados parecen haber incrementado sus horas de teletrabajo o, al menos, la flexibilidad de su esquema.

- **Casi una cuarta parte de las personas encuestadas indica que su situación actual de teletrabajo es más flexible que la que tenía durante el periodo 2020/21**, frente a un 20 % que afirma lo contrario. Por su parte, un tercio de la muestra señala que su esquema de teletrabajo no ha experimentado cambios desde entonces. Resulta especialmente llamativo que un 22,4 % no contara con opciones de teletrabajo durante la pandemia; de ellos, aproximadamente una cuarta parte continúa sin acceso a esta modalidad laboral en la actualidad, lo que sugiere que se trata de personas cuyas ocupaciones siguen requiriendo presencialidad por las características propias de su sector o puesto de trabajo.
- En comparación con el periodo más reciente de 2023/24, la mayoría de encuestados (dos tercios del total) señalan no haber tenido cambios significativos en su esquema de teletrabajo. **Si acaso, se ha experimentado una mejora: el 17,4% tiene hoy esquemas más flexibles que hace dos años.**

Variaciones en la flexibilidad de los esquemas de teletrabajo actuales con los de hace dos y cuatro años



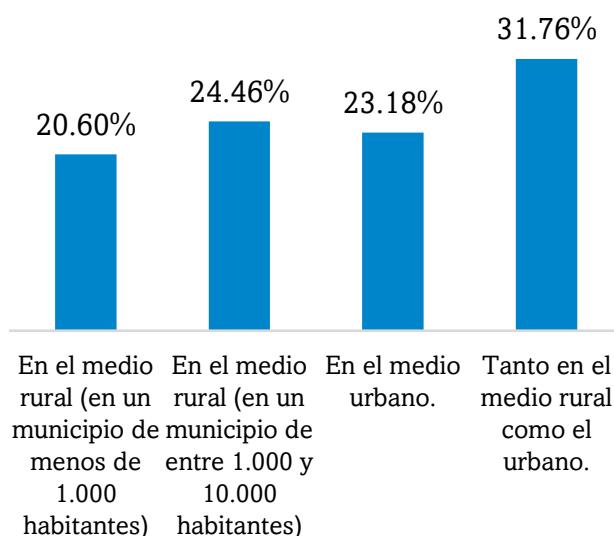
Fuente: Afi

La combinación de teletrabajo urbano y rural es la elección preferida.

¿Cuál es la relación de los encuestados y el medio rural? Solo un 23,2% declara que su lugar actual (principal) de teletrabajo sea el medio urbano, en parte porque se trata de personas que ya tienen lazos importantes con la España rural: muchos han nacido en municipios pequeños o provincias del interior.

No obstante, en la mayoría de los casos, la relación no es en exclusiva con zonas rurales: **un 31,8% combina el teletrabajo en la ciudad y en el pueblo. Son estas personas las que muestran además una mayor satisfacción con dicha decisión vital:** un 93,2% afirma que el teletrabajo ha mejorado su vida familiar y personal, frente al 83% de media.

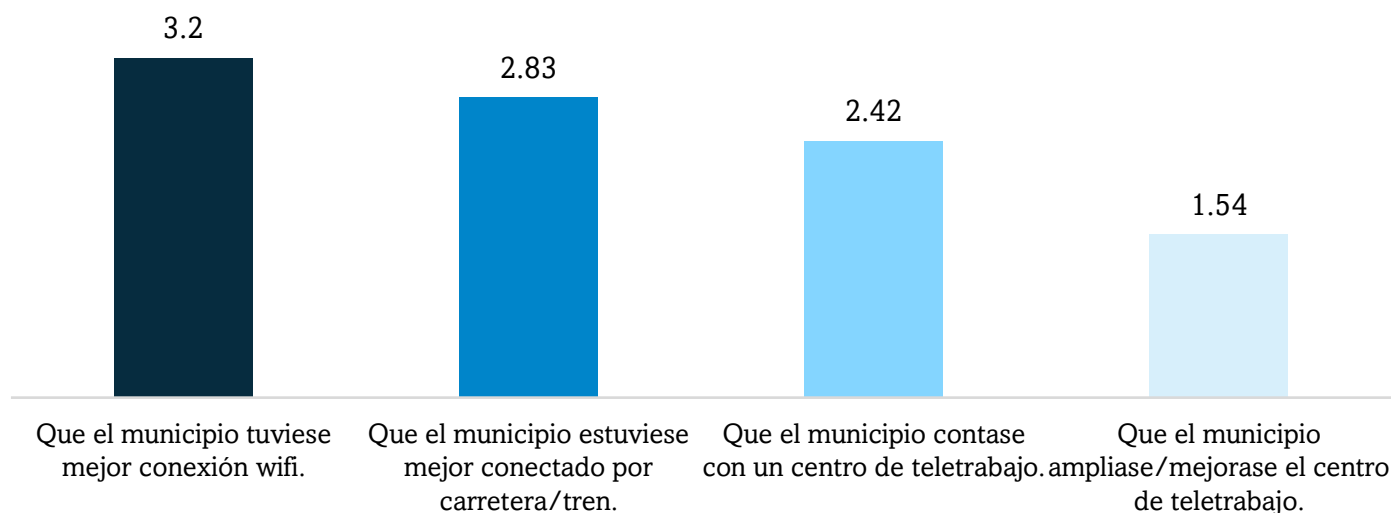
Respuesta a la pregunta: “Su lugar actual de teletrabajo es...”



Fuente: Afi

También se destaca el elevado porcentaje de encuestados que se decantan por el medio muy rural: un 20,6% teletrabaja principalmente en municipios de menos de 1.000 habitantes. **Aunque el teletrabajo rural parece ser ya una realidad entre las personas encuestadas, estas remarcan puntos de mejora para seguir aumentando su tiempo de trabajo en los municipios más rurales.** La mayor prioridad es que el municipio cuente con una mejor conexión wifi, seguido por la mejora de las conexiones. Se remarca también la importancia de contar con un centro de teletrabajo, pero, entre los municipios que ya cuentan con uno, no parece ser primordial la mejora o ampliación de este.

¿Qué elementos valoraría como más importantes para aumentar su tiempo de teletrabajo en el medio rural? (Media de respuestas, de 1 a 5)

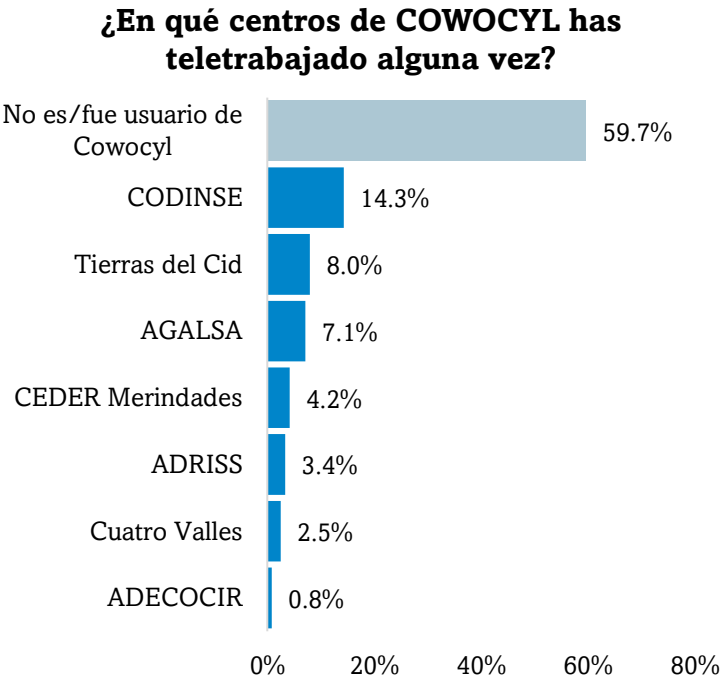


Fuente: Afi

El uso de los centros de COWOCYL es creciente y mayoritariamente puntual.

El 40,3% de los encuestados ha trabajado alguna vez en centros de la red COWOCYL, mayoritariamente en las instalaciones de CODINSE (Segovia), Tierras del Cid (Soria) y AGALSA (Burgos).

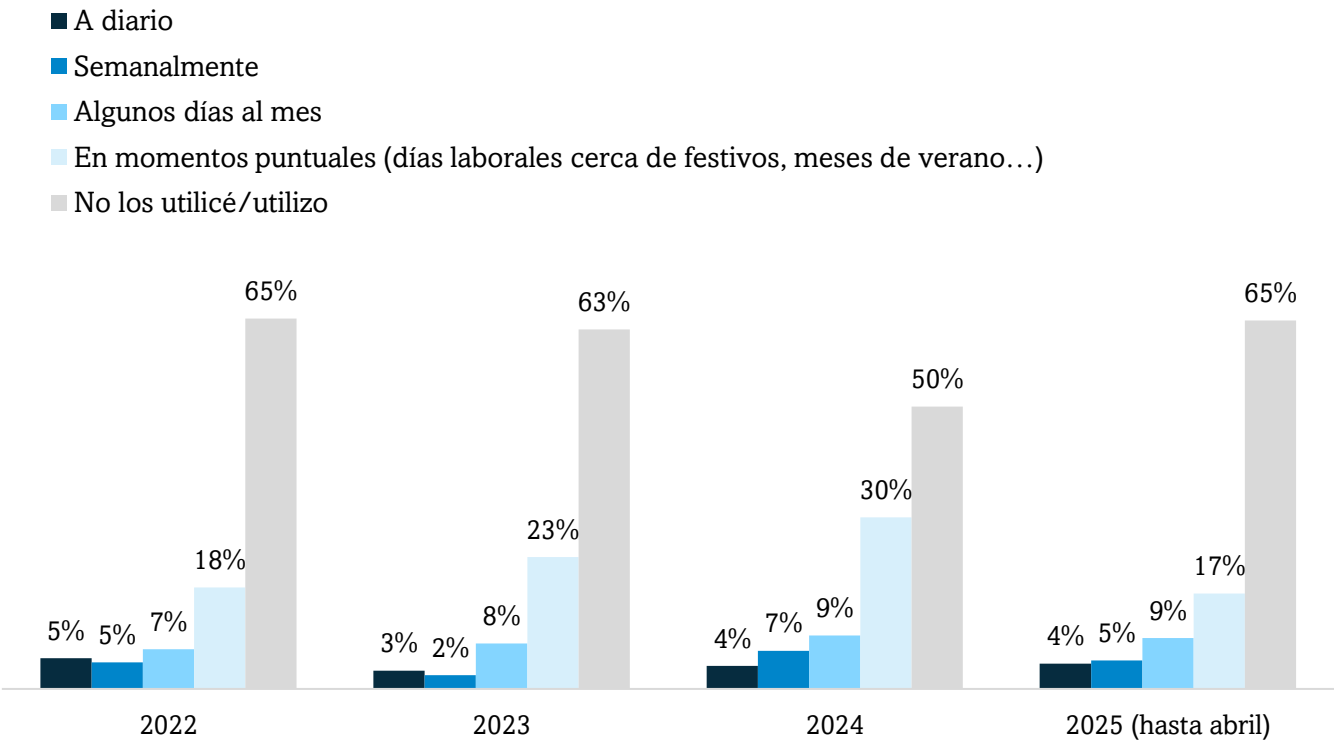
La utilización de estos centros es relativamente estable en el tiempo y su frecuencia de uso es mayoritariamente puntual (festivos, verano) apreciándose un ligero incremento en desde 2022. La caída observada entre 2024 y el periodo actual puede estar relacionada con el hecho de que la encuesta se mantuvo activa durante los meses previos a verano, cuando el uso de estos centros es mayor.



Fuente: Afi

¿Cómo ha evolucionado tu uso de los centros de teletrabajo de COWOCYL?

Responda con los dos usos más comunes a lo largo de cada año.



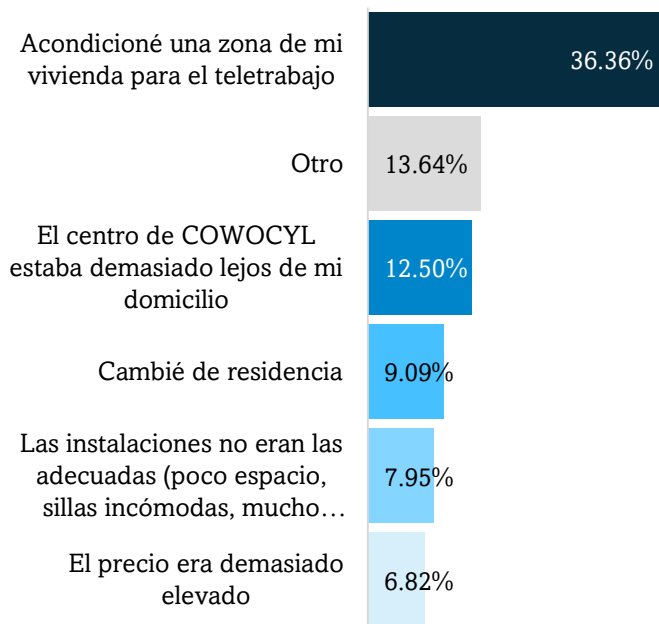
Fuente: Afi a través de INE.



El trabajo desde casa desplaza el uso de espacios de coworking rurales

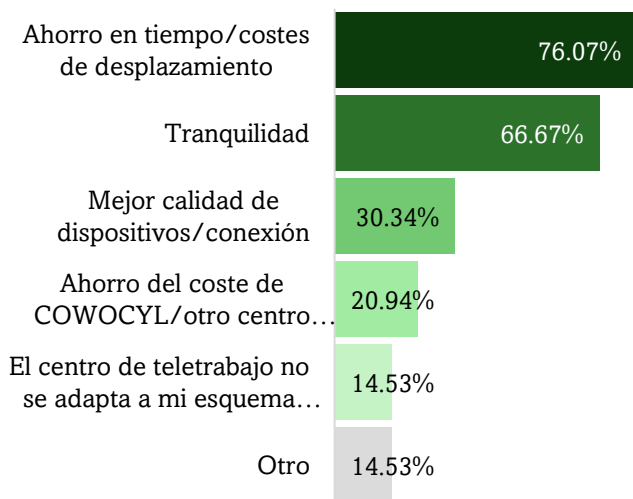
Aunque la demanda de estos servicios muestra una tendencia positiva, su uso es puntual. En los casos en los que el potencial teletrabajador esté planteándose teletrabajar de forma más constante a lo largo del año, los centros se perciben como una solución temporal mientras se preparan soluciones más estables. Por ejemplo, **de las personas encuestadas que han dejado de utilizar los centros de COWOCYL, el 36,4% lo han hecho porque habían acondicionado una zona de su vivienda para el teletrabajo**. Esta es la razón principal, repartándose el resto entre motivos de localización (cambio de residencia o lejanía del centro) o de instalación (wifi deficiente, no se proporcionaban pantallas, ruido...). **Destaca que el precio de estos centros no parece ser un obstáculo para la atracción de demanda, o al menos, razón para su descontento.**

Si ha dejado de utilizar los centros de COWOCYL, ¿Cuáles fueron las principales razones? (Respuesta múltiple)



Fuente: Afi

¿Qué valora del teletrabajo en casa frente al teletrabajo en espacios dedicados para ello? (Respuesta múltiple)



Fuente: Afi

Dado que el trabajo desde casa parece el claro competidor de los espacios de coworking rurales, es preciso entender las razones por las cuáles los usuarios prefieren la primera opción, de cara a diseñar una oferta atractiva por parte de los centros de COWOCYL. **Los encuestados señalan como elementos más positivos la inexistencia de desplazamiento, seguido de la tranquilidad del hogar**. A bastante distancia, pero aún así significativo, está la mejor calidad de la conexión y dispositivos de los hogares. Según esto, los centros de COWOCYL deberían:

- Incrementar su red
- Mejorar la insonorización de los espacios.
- Garantizar buena conexión y dispositivos.

Crear, aumentar y retener la demanda de los centros COWOCYL.

Los mensajes de corte cuantitativo extraídos gracias a la encuesta a los usuarios (actuales, pasados y potenciales) de la red de centros de COWOCYL, se complementan a continuación con los mensajes clave provenientes del Focus Group semiestructurado realizado con los gestores de los centros, pertenecientes a los siete Grupos de Acción Local que integran COWOCYL. **Las principales ideas se han agrupado en torno a cinco bloques.**

1. Demanda creciente pero débilmente canalizada

Diagnóstico

- × La demanda aumenta, pero de forma muy lenta y desigual.
- × Existe un buen producto (los centros), pero falla su visibilización y comunicación, tanto presencial como en redes sociales.
- × COWOCYL debe generar un valor añadido para los potenciales usuarios, que hoy por hoy no se obtiene en muchos de los centros.

Soluciones

- ✓ Dinamizar los centros mediante actividades presenciales (formación, eventos) para atraer y retener usuarios.
- ✓ Enfocar la promoción en perfiles concretos. Se menciona la preferencia por atraer personas arraigadas al territorio, turistas, emprendedores y, en menor medida, nómadas digitales.
- ✓ Colaborar con otras actividades complementarias. Por ejemplo, promocionarse junto a casas rurales para atraer teletrabajadores temporales que buscan escapadas rurales sin consumir días de vacaciones.

“Cada vez hay más interés, pero hay que comunicar el producto.”

AGALSA

“Tenemos que mejorar claramente nuestra publicidad”

Tierras del Cid

“Hay personas que ya están acomodadas en su casa y no se plantean salir a un coworking”

CEDER Merindades

2. Experiencia de usuario mejorable

Diagnóstico

- × Se han identificado problemas con los procesos de reserva, la (falta de) conexión por cable o los accesos, pero no así con el precio, que en muchos casos es incluso gratuito.

Soluciones

- ✓ Crear un proceso de reserva simple y unificado en toda la red COWOCYL.
- ✓ Crear una figura profesional de “anfitrión” del centro, que esté presente durante toda la jornada laboral.
- ✓ Garantizar la conexión por cable.

“El cable da mucha más seguridad que el WiFi a los usuarios.”

CODINSE

“El sistema de reservas actual es especialmente lento. Estamos implantando uno nuevo”

AGALSA

La falta de coordinación y apoyo estructural debilitan la gestión de los centros

3. Debilidades en la gobernanza y modelo de gestión

Diagnóstico

- × Existe una desconexión entre quien gestiona el día a día (la asociación COWOCYL) y quien financia o toma decisiones estructurales (ayuntamientos y entidades públicas).
- × Esta falta de control limita la capacidad de innovación o mejora de servicios por parte de los coordinadores.

Soluciones

- ✓ Fortalecer la comunicación institucional entre ayuntamientos y COWOCYL.
- ✓ Establecer convenios de colaboración estables y generar mecanismos de toma de decisiones compartidas. Por ejemplo, COWOCYL no tiene acceso a los usuarios de sus centros, lo que podría mejorar la estrategia de publicidad gracias al conocimiento más profundo de sus clientes actuales.

“No controlamos los costes ni en lo que se gasta. Los alcaldes toman las decisiones”
CODINSE

“Queremos que haya algún convenio en conjunto con las instituciones (por ejemplo, para dar ponencias de diputaciones)”
CODINSE

4. Apoyo institucional insuficiente y puntual

Diagnóstico

- × El apoyo financiero es esporádico y focalizado solo en momentos de apertura (construcción de centros), sin continuidad ni mantenimiento.
- × Disparidad en las fuentes de financiación (diputaciones, Junta de Castilla y León, Ministerios, Europa)
- × No existen canales de comunicación institucional fluidos ni seguimiento de proyectos.

Soluciones

- ✓ Crear acuerdos formales para el uso de espacios de coworking rurales por parte de las instituciones que quieran utilizarlos para eventos o servicios concretos.
- ✓ Pasar a un modelo de coproducción institucional, en el que las instituciones y COWOCYL compartan diseño, ejecución y seguimiento de proyectos, donde la financiación sea más constante.

Unificar, dinamizar y comunicar: claves para una COWOCYL como red regional.

5. Retos de identidad y expansión de la red

Diagnóstico

- × La marca COWOCYL parte de una asociación entre varios grupos de acción local, pero está limitada geográficamente.
- × Se percibe una oportunidad de expansión regional, pero sin acabar de concretarse.
- × No existe una red pública unificada (web o plataforma) que visibilice los centros ni que sirva como canal único de reservas o promoción.

Soluciones

- ✓ Potenciar el papel de COWOCYL como líder en la unificación de los espacios de coworking rurales en Castilla y León, aprovechando las experiencias previas y su página web.
- ✓ Firmar acuerdos con empresas, tanto públicas como privadas, que ya fomentan el teletrabajo, para generar usuarios recurrentes.

“Debemos identificar también las empresas que hayan incorporado el teletrabajo como método habitual”
Tierra del Cid

“COWOCYL es un proyecto con futuro y posibilidades, y sabemos las cosas que tenemos que mejorar.”
CODINSE

En resumen...

- **Los Grupos de Acción Local**, pese a no conocer de primera mano las finanzas de los espacios de coworking que coordinan, **si que son conscientes de las necesidades de sus usuarios**: el diagnóstico realizado en el Focus Group coincide con los puntos de mejora señalados por los usuarios en la encuesta.
- Las necesidades no solo pasan por mejorar las instalaciones y conexiones, de cara a la experiencia del usuario, sino en dinamizar el propio centro, y que este se convierta en un nodo de oportunidades, no solo de teletrabajo, sino también empresariales, formativas o emprendimiento. **Esto no solo hará que los centros se conviertan en polos desde donde revertir la difícil situación de la España rural, además se generará más valor añadido para atraer a personas que teletrabajan desde casa y generar nuevas oportunidades de negocio.**
- Se precisan acciones comunicativas urgentes. Por un lado, **definir el perfilado de los usuarios y la estrategia de marketing asociada**, para aproximarse de forma más directa y efectiva a los potenciales usuarios de la red. Por otro, a nivel institucional **falta trasladar más y mejor el papel de COWOCYL entre las diferentes administraciones públicas.**
- **Las fuentes de financiación son muy puntuales, y no cubren aspectos considerados clave**, como la dinamización del centro o las propuestas programáticas. Asimismo, avanzar hacia unas fuentes más estables también potenciaría la interlocución con las diversas instituciones.



04.

Factores de atracción y apoyos necesarios para el teletrabajo rural



Resumen del capítulo

El papel de los espacios de teletrabajo y apoyo requerido



El aporte al desarrollo rural de los espacios de coworking ha sido demostrado a nivel internacional.

La articulación de los espacios de coworking en otros países como lugares de dinamización en el entorno rural y su organización en redes con apoyo institucional ha convertido a estos centros en bastiones clave de la cohesión territorial de muchas comunidades rurales en Europa.



En España, también se encuentran referencias sobre cómo dinamizar estos espacios

Ejemplos como los Centros de Innovación Territorial (CIT), o la iniciativa Cowcat en Catalunya demuestran cómo pueden ser utilizados los centros de trabajo como catalizadores del desarrollo rural a partir de la promoción y dinamización de estos.



Consolidar una red pública regional de teletrabajo rural

Ello permitiría mejoras considerables en la gestión, la visibilización y la experiencia de usuario, así como una mayor claridad y reparto de responsabilidad entre las diferentes redes locales y ayuntamientos en la gestión de los propios centros.



Fomentar el teletrabajo habitual con claridad regulatoria e incentivos

Para ello, es necesario reformar la ley 10/2021 de tal modo que no se imponga una carga regulatoria excesiva sobre el teletrabajo habitual frente al ocasional. Adicionalmente, es deseable consolidar los incentivos fiscales actuales y focalizarlos en el movimiento de población hacia áreas rurales.



4. Factores de atracción y apoyos necesarios para el teletrabajo rural

Revisión bibliográfica: ¿Qué sabemos del efecto del teletrabajo en las zonas rurales?

A. Genera un impacto económico positivo en las zonas rurales

Principalmente por medio de la **diversificación del empleo** en el entorno rural, al atraer perfiles de profesionales como programadores, diseñadores o expertos en marketing digital a los que empresas locales pueden acceder como formas de trabajo cualificado que no reside localmente.

B. Aporta a la repoblación rural

Al desvincular el lugar de residencia del lugar de trabajo, permite que las personas se instalen en zonas rurales en busca de una mejor calidad de vida. Al mismo tiempo, **aumenta la cohesión territorial**, al reducir la concentración de empleo en zonas urbanas.

C. A través de los espacios de coworking, es clave en la integración de los nuevos residentes

Estos espacios actúan como **infraestructura habilitadora del teletrabajo** en el medio rural, y juegan un papel muy relevante en la interacción e integración social de quienes comienzan a residir en la comunidad gracias al teletrabajo.

D. Dinamiza el mercado laboral y genera oportunidades para la población local

El teletrabajo, en zonas rurales, **promueve tanto la retención de población joven como la inclusión de las mujeres** en el mercado laboral de las zonas rurales.

4. Factores de atracción y apoyos necesarios para el teletrabajo rural

Revisión bibliográfica: ¿Qué está funcionando en otros países?



Irlanda

- ✓ Ha desarrollado una red nacional de espacios rurales de teletrabajo, Connected Hubs, en el marco de su estrategia *Our Rural Future*.
- ✓ Con más de 300 centros (el 81 % en zonas rurales), la plataforma ConnectedHubs.ie permite reservar puestos de trabajo en cualquier hub afiliado.
- ✓ Actualmente, el país trabaja en una estrategia nacional específica de hubs como infraestructura clave del desarrollo rural.



Francia

- ✓ Francia ha apostado por los tiers-lieux: espacios físicos o virtuales que se sitúan entre el hogar y el trabajo,) como dispositivos de cohesión territorial.
- ✓ A través del plan France Relance, destinó 130 millones de euros para financiar formación, dinamización y creación de nuevas redes.
- ✓ El número de tiers-lieux creció de 1.800 a 3.500 entre 2018 y 2023, con casi la mitad recibiendo financiación pública. La política se apoya en un observatorio nacional que evalúa su impacto en zonas rurales.



Alemania

- ✓ Impulsa el coworking rural a través de CoWorkLand, una cooperativa creada en 2019. Su modelo se basa en centros estables y pop-up de coworkings para testar viabilidad local.
- ✓ Durante la pandemia lanzaron Lab4Land, una aceleradora de start-ups rurales. El enfoque destaca por su gestión descentralizada y adaptación local, promoviendo alianzas entre municipios, empresas y organizaciones del territorio.

4. Factores de atracción y apoyos necesarios para el teletrabajo rural

Revisión bibliográfica: ¿Qué está funcionando en otros países?



Portugal

- ✓ Portugal lanzó en 2020 la Rede Nacional de Espaços de Teletrabalho e Coworking nas Zonas Interiores para revitalizar regiones despobladas.
- ✓ Con financiación del FEDER (20 millones de euros), 88 municipios ya han habilitado centros.
- ✓ La iniciativa permite también el teletrabajo de funcionarios públicos, como incentivo a su reubicación. Y, además de infraestructuras, la política incorpora formación, conectividad y descentralización administrativa.



Italia

- ✓ En Italia, la asociación South Working, nacida en 2020, promueve el teletrabajo en el sur de Italia para revertir la fuga de talento. Esta ha creado una red de espacios en colaboración con municipios y empresas, reutilizando edificios vacíos.
- ✓ Aunque no es una política estatal, ha movilizado más de 7 millones de euros y ha sido reconocida por el Ministerio para el Sur. Su enfoque pone énfasis en la cohesión territorial y el retorno del talento.



Estonia

- ✓ La red Kupland, lanzada en 2020 en el sureste del país, transforma negocios rurales existentes (cafés, hoteles, museos) en espacios de teletrabajo.
- ✓ Esta iniciativa, financiada por el Ministerio de Finanzas, combina trabajo y entorno natural bajo un concepto de workation de calidad.
- ✓ Entre sus principales resultados destaca que, en solo tres años, multiplicó su número de usuarios (de 1.400 a más de 10.000) y fortaleció la cooperación local, convirtiéndose en un caso de éxito en políticas rurales basadas en innovación.

Revisión bibliográfica: ¿Qué está funcionando en otras zonas de España?

 Cataluña	 Centros de Innovación Territorial
• La iniciativa Cowocat Rural representa una de las experiencias pioneras en España en la promoción del coworking en zonas rurales como motor de retención de talento y dinamización económica. Nacida en Cataluña en 2014, como extensión del proyecto urbano Cowocat, esta red surgió tras el éxito del espacio Zona Líquida en Riba-Roja d'Ebre, una localidad que demostró que el coworking podía adaptarse eficazmente a contextos rurales si se combinaban infraestructuras adecuadas con dinamización social. • La clave del modelo ha sido su enfoque comunitario: más allá de habilitar espacios físicos, Cowocat ha puesto el foco en crear redes sociales activas, identificar comunidades profesionales preexistentes y ofrecer apoyo a través de un equipo de dinamizadores. Además, ha desarrollado programas complementarios como Rural & Go o Rural Pass, dirigidos a fomentar la movilidad, la colaboración y la visibilidad de los profesionales que trabajan desde el medio rural. • Actualmente, la red integra más de 30 espacios públicos y privados. Su experiencia demuestra que, para que estos centros funcionen, es imprescindible contar con gestión local comprometida, apoyo institucional estable y una estrategia clara de activación de usuarios.	• Los Centros de Innovación Territorial (CIT) son una iniciativa promovida por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, en colaboración con gobiernos locales, cuyo objetivo es generar espacios desde los que se articulen iniciativas de innovación aplicada al desarrollo rural, mediante la colaboración entre ciudadanía, empresas, y administración. • Uno de los ejemplos más representativos es el CIT Circular de Cáceres, que opera como nodo para impulsar la economía circular en el ámbito rural. Situado en un territorio de fuerte despoblación, este centro moviliza actores locales para promover iniciativas de valorización de residuos, agroinnovación y empleo verde, integrando también espacios de teletrabajo, laboratorios rurales y formación especializada. • El CIT Circular no se limita a ofrecer servicios, sino que busca redefinir el modelo de desarrollo del territorio a partir de una lógica colaborativa y regenerativa, en línea con las estrategias europeas de transición ecológica y cohesión territorial. Su experiencia pone de manifiesto el potencial de los CIT como estructuras intermedias que combinan innovación, proximidad y transformación territorial desde una perspectiva integradora.

4. Factores de atracción y apoyos necesarios para el teletrabajo rural

Legislación y políticas públicas vigentes sobre el teletrabajo en España

- **Ley 10/2021:** Esta ley regula de forma específica los derechos y deberes de trabajadores y empresas en el marco del teletrabajo. Aunque se trata de una norma general, su relevancia para el medio rural es significativa: en su preámbulo se reconoce expresamente que el trabajo a distancia puede ser una herramienta clave para favorecer el asentamiento de población en el medio rural y revertir procesos de despoblación. La ley aporta, asimismo, seguridad jurídica a quienes deseen adoptar el teletrabajo como opción laboral prolongada, y elimina incertidumbres relacionadas con suministros, prevención de riesgos o compensaciones.

Sin embargo, existen aspectos negativos de la ley, esencialmente vinculados a la categorización binaria que realiza del teletrabajo a partir del 30% de la jornada en una referencia trimestral. Esto supone crear dos grupos de teletrabajadores, que podemos llamar “ocasionales” y “habituales” por debajo y por encima de este umbral, con regulaciones muy diferentes entre sí. Mientras que los primeros no tienen ninguna regulación legal, los segundos están fuertemente regulados. **Esta fuerte regulación diferencial del teletrabajo habitual frente al teletrabajo ocasional supone unos costes importantes para los primeros, que desincentivan esta modalidad de teletrabajo más intensiva, como se apunta en Conde-Ruiz, Jansen y Lahera (2022).**

- **Ineco Rural TIC:** Impulsado por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, junto con la empresa pública Ineco, este proyecto tiene como objetivo acercar la digitalización a los municipios de menos de 10.000 habitantes. La iniciativa combina la promoción del teletrabajo con acciones de digitalización social y económica. Por un lado, ofrece formación y apoyo en nuevas tecnologías a la población residente, con especial atención a colectivos vulnerables como personas mayores; por otro, presta asesoramiento a pequeñas empresas locales para mejorar su presencia digital.
- **Red CONECT del MITECO:** La Red CONECT (Centros orientados al Networking Empresarial, la Cooperación y el Teletrabajo), promovida por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), busca crear centros de innovación y coworking en provincias especialmente afectadas por la despoblación, como Soria, Cuenca y Teruel. La iniciativa cuenta con una inversión inicial de 3,9 millones de euros y se articula en colaboración con las diputaciones provinciales. Los centros están pensados como espacios multifuncionales que no solo faciliten el teletrabajo, sino que también impulsen proyectos empresariales, mejoren servicios públicos y promuevan el desarrollo económico en municipios de menos de 5.000 habitantes.

4. Factores de atracción y apoyos necesarios para el teletrabajo rural

Propuestas (I/II): ¿Qué necesitan los espacios de coworking de la España rural?

Tras el análisis realizado en este cuarto bloque, es pertinente plantear una serie de propuestas en dos ámbitos. Por un lado, propuestas de mejora en la gestión y actuaciones de los centros de teletrabajo de COWOCYL y, por otro, propuestas legislativas amplias, tanto a nivel autonómico como a nivel nacional, que tengan como objetivo potencial el teletrabajo intensivo que pueda derivar en movimientos de población hacia la España rural. En el ámbito de la mejora de la gestión de los espacios de coworking rurales, identificamos las siguientes medidas que pueden desembocar en mejoras de la calidad del servicio y, en última instancia, en un crecimiento de su demanda por parte de los teletrabajadores:

1. Estandarización de experiencias

Los espacios de coworking rurales de COWOCYL deben generar toda una experiencia de usuario similar, para lo que es necesario proveer de un mínimo de conexiones, dispositivos, reservas, insonorización. Todo ello sin dejar de lado la atención personalizada, de la que se encarga cada GAL

2. Consolidar una red pública regional de teletrabajo rural con identidad y gobernanza comunes

Inspirándose en el modelo irlandés (Connected Hubs) y en el francés (tiers-lieux), se propone crear una red institucionalmente reconocida de espacios de coworking rurales en Castilla y León, con una identidad compartida, una plataforma común de reservas, y estándares básicos de funcionamiento. Esta red podría contar con una marca regional, visibilidad pública en la web institucional y mecanismos de coordinación intermunicipal. También permitiría escalar buenas prácticas e integrar nuevos actores locales. En este sentido, COWOCYL tiene una posición de ventaja comparativa para poder integrar esta red regional de espacios de coworking.

3. Establecer convenios de gestión compartida entre entes locales y redes como COWOCYL

Para mejorar la sostenibilidad y eficacia de los centros, se recomienda institucionalizar la colaboración entre los municipios (que suelen ser los titulares de los espacios) y asociaciones como COWOCYL (que asumen su gestión diaria). Esto puede hacerse mediante convenios de gestión compartida o acuerdos marco, que clarifiquen responsabilidades, faciliten el acceso a financiación estructural y permitan que los gestores tomen decisiones operativas relevantes. La literatura y el focus group coinciden en señalar la actual desconexión entre quienes financian y quienes operan los centros.

4. Crear un fondo flexible de apoyo a la mejora técnica y experiencia de usuario

En línea con los comentarios de los usuarios y gestores, se propone habilitar una línea de financiación pública destinada a mejoras técnicas y operativas de bajo coste, pero alto impacto, como: cerraduras electrónicas, sistemas de reservas digitales ágiles, cableado para conexión directa, formación de dinamizadores, etc. Este fondo debería ser flexible y con convocatorias regulares, para permitir la adaptación a las necesidades reales de cada centro y la mejora continua de la experiencia del usuario.

4. Factores de atracción y apoyos necesarios para el teletrabajo rural

Propuestas (II/II): ¿Qué necesitan los espacios de coworking de la España rural?

En el ámbito de la mejora de la gestión de los centros de teletrabajo, identificamos las siguientes medidas que pueden desembocar en mejoras de la calidad del servicio y, en última instancia, en un crecimiento de su demanda por parte de los teletrabajadores:

1. Reformar la Ley 10/2021 para fomentar el teletrabajo habitual

Uno de los cuellos de botella que impiden a muchos teletrabajadores poder plantearse cambios de residencia a áreas más alejadas de su centro de trabajo es la baja intensidad del teletrabajo. Un factor relevante en esta baja intensidad es el desigual trato que reciben las empresas en función de la intensidad de teletrabajo de sus empleados, penalizando a aquellas que ofrecen opciones de teletrabajo más intenso. Por ello, es necesario reformar la ley 10/2021 para evitar este trato desigual y, por tanto, fomentar una modalidad más intensa de teletrabajo.

2. Establecer un conjunto coherente de ayudas fiscales a trabajadores que cambien su residencia habitual a áreas rurales

Esto supone un cambio respecto a las ayudas ya existentes, poniendo el foco en incentivar los movimientos de población para contener el gasto y volver las ayudas más eficientes. Para facilitar de implementación, entidades como COWOCYL pueden aportar mucho valor al servir de expertos en la gestión de estas ayudas a trabajadores que cambien su residencia hacia zonas rurales, ampliando así sus servicios a los usuarios.

3. Establecer una colaboración estrecha entre diferentes ámbitos públicos de actuación sobre la despoblación, vivienda y transporte

En el ámbito autonómico y nacional, es necesario coordinar esfuerzos con otras áreas de actuación, especialmente las relacionadas con vivienda y transporte, dos aspectos clave para poder integrar las zonas rurales con núcleos urbanos que permitan, especialmente a teletrabajadores ocasionales, plantearse cambios de residencia. El ámbito de la vivienda, donde las entidades locales y autonómicas tienen un mayor peso, es necesario ofrecer una oferta de vivienda a posibles nuevos residentes, algo para lo que Cowocyl puede estar especialmente bien posicionada para actuar como agente que facilite la conexión entre potenciales nuevos vecinos y oferta de vivienda.



Conclusiones

Conclusiones

El teletrabajo se ha consolidado como una herramienta clave en los procesos contemporáneos de organización del trabajo, con implicaciones crecientes sobre el territorio y la localización de la actividad económica. **La capacidad del teletrabajo para desvincular el lugar de residencia del lugar de trabajo permite repensar de forma estructural las dinámicas de concentración espacial del empleo, abriendo una ventana de oportunidad para territorios tradicionalmente excluidos de las grandes redes productivas.** En este marco, el medio rural se presenta no solo como un receptor potencial de población, sino también como un espacio donde pueden emerger nuevas formas de inserción profesional, convivencia y generación de valor.

La experiencia de Castilla y León, caracterizada por un alto grado de dispersión territorial y por una red activa de entidades locales, ofrece condiciones particularmente propicias para aprovechar esta oportunidad. **No obstante, para que el teletrabajo se convierta en un vector real de desarrollo territorial en la región, es necesario que se den una serie de condiciones estructurales:** infraestructuras digitales adecuadas, espacios habilitados para el emprendimiento y el trabajo en remoto, servicios complementarios que faciliten la conciliación y generen valor para el usuario, y marcos normativos y fiscales que no penalicen (sino que incentiven) esta opción laboral cuando se realiza de forma habitual desde zonas rurales.

En este contexto, los espacios de coworking rurales, como los de la red COWOCYL, no deben entenderse únicamente como infraestructuras físicas, sino como instituciones de anclaje territorial. **Su función no se limita a proporcionar conectividad y equipamiento, sino que puede extenderse a la dinamización económica, la creación de comunidad, la atracción de talento y la articulación de redes entre actores locales y externos.** Para ello, es imprescindible avanzar hacia modelos de gestión profesionalizados, con capacidad de interlocución con las administraciones públicas, financiación estable y estrategias de visibilidad alineadas con el perfil de los potenciales usuarios.

Por último, **el desarrollo del teletrabajo rural no puede abordarse de forma aislada.** Su éxito dependerá de la capacidad para integrarlo en una visión más amplia de política territorial, en la que confluyan la digitalización, la movilidad, la vivienda, la formación y el acceso a servicios públicos de calidad. En definitiva, el teletrabajo puede contribuir a transformar la relación entre trabajo y territorio, pero para que esa transformación tenga impacto real y duradero, requiere de planificación, apoyo institucional y voluntad de articulación entre escalas de gobierno.



Referencias

Literatura académica y referencias

Díaz-Lanchas, J., Loras, D., Martínez, Á., & Roldán, T. (2022, febrero). Despoblación y políticas de lugar: Un análisis con datos de la brecha demográfica, económica, y de actitudes en los últimos 25 años en España (EsadeEcPol Brief No. 23). EsadeEcPol.

Litardi, C., & Bisello, M. Co-working in rural areas – a new land of possibilities? TerritoriALL Magazine. Recuperado de <https://territoriall.espon.eu/articles/266050?article=36-1>

Interreg Europe. *Ireland – Seizing the potential of remote working for rural development*. Recuperado de <https://www.interregeurope.eu/policy-learning-platform/news/ireland-seizing-the-potential-of-remote-working-for-rural-development>

Instituto Nacional de Estadística (2024). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los Hogares

Instituto Nacional de Estadística (2021). Estadística de variaciones residenciales

Instituto Nacional de Estadística (2024). Encuesta de Población Activa (EPA)

Bogason, Á., Brynteson, M., & Salonen, H. (2024). Remote Work in Rural Areas: Possibilities and uncertainties. Nordregio. <https://doi.org/10.6027/>

Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2024). Regional employment change and the geography of telework in Europe. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/815188>

El teletrabajo como oportunidad para las áreas rurales de
Castilla y León

Gracias

Informe elaborado para

