CIAE
CONFEDERACIÓN INTERSECTORIAL DE AUTÓNOMOS

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

EL TRABAJO AUTÓNOMO FRENTE AL RELEVO GENERACIONAL

RETOS Y SOLUCIONES PARA LA CONTINUIDAD DEL AUTOEMPLEO CIAE, 2025

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo autónomo en España constituye uno de los pilares silenciosos pero decisivos de la economía nacional. Representa en torno al 16% del empleo total, integra a unos 3,3 millones de personas trabajadoras por cuenta propia y sostiene, de forma directa o inducida, alrededor de 4,3 millones de puestos de trabajo, lo que equivale a aproximadamente uno de cada cinco empleos existentes en el país. Al mismo tiempo, se estima que las actividades desarrolladas por el colectivo aportan en torno al 15% del Producto Interior Bruto (PIB), en un contexto donde el 95% del tejido empresarial está formado por microempresas de menos de diez personas trabajadoras. En este escenario, el autoempleo actúa como célula básica de la estructura productiva, garantizando capilaridad económica, proximidad territorial y una notable capacidad de adaptación en entornos cambiantes.

Pese a esta relevancia estructural, el autoempleo español opera sobre una base frágil. La realidad cotidiana de muchas personas autónomas se caracteriza por ingresos volátiles, protección social incompleta, sobrecarga burocrática, limitado acceso a financiación, déficits de formación continua, y una digitalización desigual entre sectores y territorios. A ello se suma una marcada brecha de género: las mujeres tienden a concentrarse en actividades de menor rentabilidad, encuentran mayores dificultades para financiar sus proyectos, soportan con más intensidad la carga de cuidados y se enfrentan a barreras culturales y estructurales que limitan su capacidad de consolidar negocios sostenibles en el tiempo. La figura del autónomo económicamente dependiente (TRADE), a caballo entre el trabajo por cuenta propia y el ajeno, ilustra de forma paradigmática estas tensiones: alta dependencia de un único cliente, pero sin el paraguas protector del empleo asalariado.

La crisis financiera de 2008 y la pandemia de COVID-19 actuaron como laboratorios extremos de estrés para el autoempleo. Muchos negocios tradicionales cerraron o quedaron seriamente debilitados, especialmente en sectores presenciales como el comercio minorista y la hostelería. Al mismo tiempo, se evidenció la capacidad del colectivo para reconvertirse, innovar y encontrar nichos en ámbitos emergentes vinculados a las tecnologías de la información, el comercio electrónico, los servicios profesionales especializados o las industrias creativas. Desde 2012 hasta superar los niveles previos a la crisis de 2008, el número total de personas autónomas registra un crecimiento acumulado cercano al 10%, y en 2024-2025 el autoempleo ha mostrado un

comportamiento más sincronizado con la recuperación del empleo asalariado, dejando de ser solo refugio anticíclico para consolidarse como opción profesional estructural.

Este informe identifica, a partir de diversas fuentes estadísticas (EPA, DIRCE, RETA), una doble realidad del autoempleo en España:

A. Por un lado; el autoempleo como elección voluntaria, alineada con deseos de autonomía profesional, flexibilidad y capacidad de decisión sobre el propio proyecto vital y laboral.

B. Por otro; el autoempleo como vía de necesidad, adoptada en contextos de desempleo, precariedad o expulsión del mercado laboral asalariado, especialmente entre perfiles con menor respaldo formativo, financiero o relacional.

Sobre esta base, el documento señala que no basta con reconocer el peso cuantitativo del autoempleo: es imprescindible abordar sus condiciones de calidad, su encaje institucional y su papel estratégico en la transición hacia un modelo productivo más justo, innovador y sostenible. Esto implica actuar simultáneamente sobre varias dimensiones:

a) PRECARIEDAD ESTRUCTURAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO. Persisten rendimientos bajos o inestables, bases de cotización reducidas que se traducen en pensiones futuras insuficientes, dificultades para asumir bajas por enfermedad o maternidad, y una distribución desigual del riesgo, que recae casi en exclusiva sobre la persona autónoma.

b) BRECHAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y SANITARIA. Las coberturas en desempleo, incapacidad temporal, conciliación o prevención de riesgos laborales siguen estando por debajo de las garantías disponibles para el empleo asalariado, lo que socava la equidad del sistema.

c) TRANSICIÓN TECNOLÓGICA Y DIGITALIZACIÓN. Mientras una parte del colectivo ha aprovechado la digitalización para crecer, diversificar sus servicios o internacionalizarse, otra permanece rezagada, atrapada en modelos de negocio poco digitalizados y vulnerables a la competencia de grandes plataformas y cadenas.

d) DESIGUALDADES DE GÉNERO Y EDAD. El avance del autoempleo femenino convive con barreras estructurales que limitan el emprendimiento de las mujeres en sectores de mayor valor añadido, dificultan la conciliación y restringen su acceso a posiciones de liderazgo.

Paralelamente, el envejecimiento del colectivo plantea interrogantes urgentes sobre relevo generacional, continuidad de negocios viables y pérdida de capital productivo y relacional.

e) DESARTICULACIÓN NORMATIVA Y FISCAL. La coexistencia de normas dispersas, trámites complejos y falta de coordinación entre administraciones genera incertidumbre e incrementa costes de cumplimiento. La ausencia de una verdadera "ventanilla única" y de una gobernanza integrada dificulta que el sistema responda de forma coherente a las necesidades de las personas autónomas.

f) ACCESO LIMITADO A FINANCIACIÓN, FORMACIÓN Y REDES DE APOYO. Para una parte significativa del colectivo, el crédito, la formación pertinente y las redes de cooperación siguen siendo recursos escasos, lo que limita su capacidad de innovar, crecer o afrontar procesos de sucesión empresarial.

Frente a este diagnóstico, el informe propone una Agenda Estratégica de Políticas Públicas para el Trabajo Autónomo en España, concebida como un salto cualitativo desde un enfoque reactivo (subvenciones puntuales, medidas coyunturales) hacia un modelo estructural, de ciclo completo y basado en evidencia, alineado con prácticas internacionales exitosas y con marcos como la Agenda 2030 y las estrategias europeas de apoyo al emprendimiento y la economía social. Esta agenda se organiza en cinco ejes:

1. FISCALIDAD INTELIGIBLE Y PROPORCIONAL. Simplificación radical del marco fiscal y administrativo mediante esquemas integrados tipo monotributo, recibos y declaraciones pre-rellenadas a partir de la facturación electrónica y regímenes específicos para microempresas. Se propone una coordinación estrecha entre AEAT y Seguridad Social para reducir la duplicidad de gestiones y aproximar tributación y cotización a la realidad de ingresos del colectivo.

2. PROTECCIÓN SOCIAL EQUIPARABLE. Convergencia progresiva de las coberturas de las personas autónomas con las del empleo asalariado: prestaciones más accesibles por desempleo, enfermedad, maternidad/paternidad y cuidados; mejora de la protección de los TRADE; refuerzo de la dimensión de salud laboral y prevención de riesgos en el autoempleo. Todo ello con enfoque de género, para aliviar la "doble jornada" que soportan muchas autónomas.

3. DIGITALIZACIÓN PROFUNDA Y "PORTAL ÚNICO DEL AUTÓNOMO". Creación de un ecosistema digital que agrupe trámites, avisos y servicios personalizados: alta y baja de actividad, obligaciones fiscales y de cotización, acceso a ayudas, formación y estadísticas. Se busca que la persona autónoma solo tenga que "decir las cosas una vez" al sistema y que las distintas administraciones interoperan entre sí.

4. CAPACITACIÓN, PROFESIONALIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN CONTINUA. Desarrollo de una oferta formativa flexible, segmentada por perfil, sector y territorio, que combine competencias digitales, gestión financiera, innovación, sostenibilidad y habilidades relacionales. Se plantea vincular incentivos (bonificaciones de cotización, acceso preferente a programas) a la participación en itinerarios de formación y *mentoring*, de forma que aprender resulte rentable y factible en términos de tiempo y coste.

El informe concluye que España necesita un nuevo contrato social con las personas autónomas: un pacto que reconozca su contribución económica y social, garantice derechos equiparables, ofrezca un marco fiscal y normativo comprensible, y articule apoyos efectivos en materia de digitalización, financiación, formación, relevo generacional y cuidados. Solo así el autoempleo dejará de identificarse con vulnerabilidad y se consolidará como una opción profesional digna, sostenible y socialmente valiosa, capaz de afrontar con éxito los desafíos económicos, tecnológicos, demográficos y territoriales del siglo XXI.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN: EL TRABAJO AUTÓNOMO EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

PRIMERA PARTE: LOS DATOS

1. EL TRABAJO AUTÓNOMO: BASE ESTRUCTURAL DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA
2. CONTRACCIÓN DEL AUTOEMPLEO Y SU VULNERABILIDAD ECONÓMICA
3. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y EL PAPEL DEL TRABAJO AUTÓNOMO
4. EL AUTOEMPLEO EN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)
5. CRECIMIENTO DEL AUTOEMPLEO FEMENINO Y DESAFÍOS PENDIENTES
6. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EPA
7. CRECIMIENTO DEL EMPLEO FEMENINO Y BRECHA DE GÉNERO
8. LA NECESIDAD DE CONSOLIDAR LA EQUIDAD LABORAL
9. PERSISTENCIA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL
10. BARRERAS ESTRUCTURALES Y DIFERENCIACIÓN POR TIPO DE NEGOCIO
11. EVOLUCIÓN DE LOS AUTÓNOMOS EMPLEADORES Y BRECHA DE GÉNERO
12. SEGREGACIÓN SECTORIAL DEL AUTOEMPLEO FEMENINO
13. PREDOMINANCIA DEL MODELO PRODUCTIVO INDIVIDUAL
14. CONTRACCIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL Y NECESIDAD DE APOYO AL AUTOEMPLEO
15. CRECIMIENTO DEL AUTOEMPLEO UNIPERSONAL Y EVOLUCIÓN DIFERENCIADA POR GÉNERO
16. ESTRATEGIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL AUTOEMPLEO UNIPERSONAL
17. IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS COMPARATIVO PARA EL DESARROLLO DEL AUTOEMPLEO
18. CRECIMIENTO DEL EMPLEO Y ESTABILIDAD EN EL AUTOEMPLEO EMPLEADOR
19. EL AUTOEMPLEO UNIPERSONAL Y SU SENSIBILIDAD AL ENTORNO ECONÓMICO
20. IMPORTANCIA DE LA AFILIACIÓN AL RETA EN EL ANÁLISIS DEL AUTOEMPLEO
21. CRECIMIENTO DE LA AFILIACIÓN AL RETA Y CONSOLIDACIÓN DEL AUTOEMPLEO
22. IMPACTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CONSOLIDACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO
23. EVOLUCIÓN DEL AUTOEMPLEO MASCULINO Y SU ESTABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL
24. CRECIMIENTO DEL AUTOEMPLEO FEMENINO Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL
25. BARRERAS ESTRUCTURALES QUE LIMITAN EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO

26. DESEQUILIBRIO DE GÉNERO EN LA AFILIACIÓN AL RETA

27. SEGMENTACIÓN DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN

28. PRESENCIA DEL TRABAJO AUTÓNOMO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

29. CONCENTRACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y FACTORES ESTRUCTURALES

30. PREDOMINIO DEL SECTOR SERVICIOS EN EL AUTOEMPLEO

31. DISTRIBUCIÓN DEL AUTOEMPLEO POR SECTORES Y ESPECIALIZACIÓN PRODUCTIVA

32. CONCENTRACIÓN DEL AUTOEMPLEO EN EL SECTOR SERVICIOS SEGÚN EL GÉNERO

33. BRECHA DE GÉNERO EN SECTORES NO TERCIARIOS

APÉNDICE GRÁFICO ESTADÍSTICO

SEGUNDA PARTE: EL ANÁLISIS

1. FUENTES ESTADÍSTICAS PARA COMPRENDER EL AUTOEMPLEO

2. RELEVANCIA ESTRATÉGICA DE UN ANÁLISIS INTEGRAL

3. MAGNITUD DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

4. EL TRABAJO AUTÓNOMO EN UN ENTORNO CAMBIANTE

5. EL TRABAJO AUTÓNOMO: BASE ESTRUCTURAL DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

6. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y EL PAPEL DEL TRABAJO AUTÓNOMO

7. CRECIMIENTO DEL AUTOEMPLEO FEMENINO Y DESAFÍOS PENDIENTES

8. EL AUTOEMPLEO EN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

9. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EPA

10. CRECIMIENTO DEL EMPLEO FEMENINO Y LA BRECHA DE GÉNERO

11. PERSISTENCIA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

12. BARRERAS ESTRUCTURALES Y DIFERENCIACIÓN POR TIPO DE NEGOCIO

13. EVOLUCIÓN DE LOS AUTÓNOMOS EMPLEADORES Y BRECHA DE GÉNERO

14. SEGREGACIÓN SECTORIAL DEL AUTOEMPLEO FEMENINO

15. PREDOMINANCIA DEL MODELO PRODUCTIVO INDIVIDUAL

16. CONTRACCIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL Y NECESIDAD DE APOYO AL AUTOEMPLEO

17. CRECIMIENTO DEL AUTOEMPLEO UNIPERSONAL Y EVOLUCIÓN DIFERENCIADA POR GÉNERO

18. ESTRATEGIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL AUTOEMPLEO UNIPERSONAL

19. IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS COMPARATIVO PARA EL DESARROLLO DEL AUTOEMPLEO

TERCERA PARTE: EL RELEVO GENERACIONAL-SOCIAL COMO RESPUESTA

PRESENTACIÓN: RELEVO GENERACIONAL

1. EL VALOR DE LAS PYMES Y EL TRABAJO AUTÓNOMO

1.1. DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO LOCAL

1.2. DESAFÍOS ACTUALES

1.3. UN NUEVO MODELO DE CONTINUIDAD EMPRESARIAL

2. RELEVO GENERACIONAL: CONCEPTOS CLAVES

2.1. PLANIFICACIÓN

3. EMPRENDIMIENTO COMO OPORTUNIDAD

3.1. EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

3.2. TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL

3.3. HABILIDADES NECESARIAS

3.4. ANÁLISIS DAFO EN ESTA FASE

4. HERRAMIENTAS Y PROPUESTAS PARA LA ACCIÓN

4.1. OFICINA DE INFORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL RELEVO GENERACIONAL

4.2. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS CLAVE

4.3. TALLERES DE INNOVACIÓN INTERGENERACIONAL

4.4. JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN

5. CONCLUSIÓN

CUARTA PARTE: RETOS Y SOLUCIONES PARA LA CONTINUIDAD DEL AUTOEMPLEO

AGENDA ESTRATÉGICA DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

1. PRECARIEDAD ESTRUCTURAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO

2. BRECHAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y SANITARIA

3. TRANSICIÓN TECNOLÓGICA Y DIGITALIZACIÓN

4. DESIGUALDADES DE GÉNERO Y EDAD EN EL AUTOEMPLEO

5. DESARTICULACIÓN NORMATIVA Y FISCAL

6. ACCESO A FINANCIACIÓN, FORMACIÓN Y REDES DE APOYO

7. CONCLUSIÓN: HACIA UN AUTOEMPLEO FORTALECIDO Y SOSTENIBLE

INTRODUCCIÓN: EL TRABAJO AUTÓNOMO EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

El trabajo autónomo constituye un pilar fundamental de la estructura económica y social de España. Lejos de representar un segmento marginal o residual, este colectivo agrupa a millones de profesionales que generan riqueza, empleo y servicios esenciales en todos los territorios. En 2024, alrededor del 52% de las empresas activas operaban sin personal asalariado, lo que supone más de 1,6 millones de unidades productivas donde una sola persona asume la totalidad de la gestión y el riesgo empresarial. Si se añaden las microempresas con entre 1 y 9 personas empleadas, se alcanza aproximadamente el 95% del tejido empresarial nacional conformado por unidades de muy pequeña dimensión, en las que el trabajo autónomo desempeña un papel central. En términos de empleo y valor añadido, se estima que las actividades vinculadas al autoempleo aportan en torno al 15% del PIB y sustentan directa o indirectamente cerca de uno de cada cinco puestos de trabajo.

Esta configuración productiva revela una economía profundamente articulada en torno a la pequeña escala, donde comercios de proximidad, bares y restaurantes, talleres, servicios personales, actividades profesionales, agricultura familiar, industrias culturales y proyectos tecnológicos emergentes conviven bajo la forma jurídica de trabajo autónomo. El resultado es una red densa de iniciativas que sostienen la vida cotidiana de barrios y pueblos, dinamizan el tejido económico local y contribuyen a la resiliencia del conjunto del sistema frente a crisis y transformaciones estructurales.

Sin embargo, esta centralidad convive con una serie de desafíos estructurales que comprometen la equidad, la estabilidad y el potencial de desarrollo del autoempleo. Entre los elementos más relevantes que justifican este informe cabe destacar:

1. BRECHA DE GÉNERO Y DESIGUALDADES PERSISTENTES. Aunque el número de mujeres autónomas ha crecido de manera sostenida en la última década, su presencia sigue concentrándose en sectores de menor rentabilidad, mayor precariedad y menor acceso a innovación y financiación. Las dificultades para conciliar la actividad profesional con las responsabilidades de cuidados, la persistencia de estereotipos de género y las barreras de entrada en sectores tecnológicos o industriales limitan su capacidad de consolidar proyectos estables y escalables.

2. PRECARIEDAD EN PARTE DEL COLECTIVO Y VULNERABILIDAD SOCIAL. Una proporción significativa de personas autónomas declara ingresos inestables, problemas de tesorería recurrentes y dificultades para invertir en su propio negocio. Las bases de cotización bajas, elegidas frecuentemente por necesidad, se traducen en pensiones futuras reducidas, y las coberturas en caso de enfermedad, accidente, maternidad/paternidad o cese de actividad siguen siendo, en muchos casos, insuficientes o de difícil acceso. La figura del TRADE evidencia, además, zonas grises donde la dependencia económica de un cliente no se ve acompañada de la protección propia del empleo asalariado.

3. COMPLEJIDAD ADMINISTRATIVA Y DESARTICULACIÓN NORMATIVA. El trabajo autónomo está sometido a un entramado de obligaciones fiscales, laborales y administrativas que, en la práctica, resulta difícil de comprender y gestionar para una persona que, al mismo tiempo, debe ocuparse de la actividad productiva y de la captación de clientela. La dispersión normativa, la falta de una ventanilla única y la escasa coordinación entre niveles de gobierno (Estado, comunidades autónomas, entidades locales) generan incertidumbre, aumentan costes de cumplimiento y alimentan la sensación de desprotección del colectivo.

4. IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN Y DE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA. La extensión de las tecnologías digitales ha abierto nuevas oportunidades de negocio para muchas personas autónomas, especialmente en sectores de servicios avanzados, comercio electrónico y economía de plataformas. Sin embargo, también ha introducido una competencia intensa (a menudo desleal) por parte de grandes plataformas y distribuidores, que amenaza la supervivencia del comercio de proximidad y de otros negocios tradicionales. Al mismo tiempo, la transición ecológica exige inversiones, cambios de modelo productivo y nuevas competencias técnicas que no siempre son fáciles de asumir para microempresas con márgenes estrechos.

5. DESIGUALDADES TERRITORIALES Y RETO DEMOGRÁFICO. En muchos municipios rurales, comarcas en riesgo de despoblación y pequeñas ciudades, el trabajo autónomo y las PYMES familiares constituyen prácticamente la totalidad del tejido productivo. Cuando estos negocios cierran por falta de relevo, por agotamiento o por ausencia de apoyos, no solo se destruyen empleos, sino que se debilita el proyecto de futuro de los territorios, se pierden

servicios básicos y se erosiona la cohesión social. El envejecimiento del colectivo autónomo hace urgente abordar políticas específicas de relevo generacional y de arraigo territorial.

6. NECESIDAD DE DATOS, ANÁLISIS COMPARADO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. La comprensión del fenómeno del autoempleo exige un uso sistemático de fuentes como la EPA, el DIRCE o las estadísticas de afiliación al RETA, así como la incorporación de análisis comparados y evaluación de políticas. Sin una base sólida de datos y conocimiento, las medidas de apoyo tienden a ser fragmentarias, poco coordinadas o escasamente efectivas.

En este contexto, el presente informe tiene un triple propósito:

A. Dimensionar y caracterizar el trabajo autónomo en España, combinando datos cuantitativos y lectura cualitativa de las tendencias recientes.

B. Analizar los desafíos estructurales y las oportunidades de transformación asociadas al autoempleo, incorporando de forma transversal la perspectiva de género, el enfoque territorial y las implicaciones de la digitalización y la transición ecológica.

C. Proponer respuestas operativas, articuladas en clave de políticas públicas y de iniciativas de economía social, que permitan reforzar la sostenibilidad del autoempleo, mejorar la protección del colectivo y aprovechar el potencial del relevo generacional como palanca de continuidad empresarial y cohesión territorial.

Para ello, el documento se estructura en cuatro grandes partes interrelacionadas:

1. PRIMERA PARTE: Los datos. Se presenta la magnitud del trabajo autónomo en España, su peso en el empleo y en el tejido empresarial, la evolución temporal, la distribución sectorial y las principales brechas de género y de tipo de negocio (autónomos sin personal vs empleadores).

2. SEGUNDA PARTE: El análisis. Se interpretan los datos a la luz de tendencias estructurales y de marcos comparados, explorando aspectos como la resiliencia del autoempleo en crisis, la dualidad elección/necesidad, las implicaciones de la fragmentación empresarial y la importancia de políticas diferenciadas según perfiles y sectores.

3. TERCERA PARTE: El relevo generacional-social como respuesta. Se aborda el relevo generacional no solo como un problema individual entre cedente y sucesor, sino como un desafío de país que afecta a la continuidad del tejido productivo, al mantenimiento del empleo y a la cohesión de comunidades locales. Se propone el enfoque de "relevo social" impulsado por la economía social como una vía para convertir cierres potenciales en transiciones colectivas hacia modelos empresariales más participativos, democráticos y arraigados.

4. CUARTA PARTE: Agenda estratégica de políticas públicas. Se desarrolla un conjunto de propuestas programáticas orientadas a combatir la precariedad estructural del autoempleo, cerrar brechas de protección social, facilitar la digitalización, abordar desigualdades de género y edad, ordenar el marco normativo-fiscal y mejorar el acceso a financiación, formación y redes. Esta agenda se plantea como base para un nuevo contrato social con las personas autónomas.

En suma, se sitúa el trabajo autónomo como un eje estratégico del modelo productivo español, cuya sostenibilidad exige una mirada integral: no solo cuantificar cuántas personas trabajan por cuenta propia, sino comprender cómo lo hacen, en qué condiciones y con qué perspectivas de futuro. El resto del informe se dedica precisamente a desplegar esa mirada y a traducirla en propuestas concretas para un autoempleo más justo, robusto y socialmente reconocido.

PRIMERA PARTE:

LOS DATOS

1. EL TRABAJO AUTÓNOMO: BASE ESTRUCTURAL DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

Los datos del DIRCE, la EPA y el RETA confirman de forma convergente que el trabajo autónomo no es una realidad marginal ni residual, sino un componente estructural del mercado laboral y del tejido empresarial en España. Su relevancia va mucho más allá del mero volumen de empleo que genera: el trabajo por cuenta propia sostiene una parte sustantiva de la actividad productiva independiente, introduce diversidad de modelos de negocio, impulsa procesos de innovación (a menudo incremental y ligada al conocimiento práctico) y refuerza la resiliencia económica ante crisis y cambios de ciclo. En un contexto global marcado por la inestabilidad, la transición digital y las transformaciones demográficas, el dinamismo y la adaptabilidad del colectivo autónomo lo sitúan como uno de los motores más sensibles y reactivos del sistema productivo.

En 2024, el 52% de las empresas activas en España operaban sin personal asalariado, lo que equivale a 1.662.479 unidades productivas de un total de 3.255.276. Este dato refleja que más de la mitad del tejido empresarial español está constituido por negocios donde la figura del autónomo es central, consolidando el trabajo por cuenta propia como una estructura predominante en múltiples sectores de actividad, desde el comercio y la hostelería hasta los servicios profesionales, la agricultura, la industria artesanal o las actividades emergentes vinculadas a la economía digital. La distribución capilar de estas unidades económicas contribuye a vertebrar el territorio, sosteniendo empleo, servicios y actividad económica tanto en áreas urbanas como en municipios de menor tamaño.

La elevada presencia de empresas sin personal asalariado pone de manifiesto la predominancia de modelos productivos individuales, en los que la persona autónoma concentra en primera persona la propiedad, la gestión cotidiana, la toma de decisiones estratégicas y la asunción de riesgos económicos. Esta configuración tiene efectos ambivalentes. Por un lado, favorece la flexibilidad, la proximidad al cliente y la rápida adaptación a cambios en la demanda, lo que se traduce en capacidad para diversificar la economía, explorar nichos de mercado y alimentar sectores emergentes. Por otro, expone al colectivo a una mayor vulnerabilidad ante fluctuaciones de ingresos, sobrecarga de responsabilidades y dificultades para acceder a determinadas economías de escala. En este marco, el trabajo autónomo actúa simultáneamente como soporte de innovación, diversificación y cohesión territorial, y como eslabón crítico cuya fragilidad impacta de forma directa sobre la resiliencia del sistema productivo en su conjunto.

Empresas por estratos de asalariados (valor absoluto)					
Categoría	2020	2021	2022	2023	2024
Sin asalariados	1.912.010	1.879.126	1.942.319	1.719.297	1.692.479
De 1 a 2	907.192	920.321	905.804	897.786	955.079
De 3 a 5	305.986	304.095	308.888	309.528	316.419
De 6 a 9	125.472	120.828	126.100	128.079	131.903
De 10 a 19	81.298	75.522	78.909	81.822	84.907
De 20 a 49	46.101	42.012	43.929	45.896	48.362
De 50 a 99	13.275	11.959	12.337	12.646	13.079
De 100 a 199	6.906	6.655	6.371	6.373	6.615
De 200 a 249	1.362	1.380	1.286	1.290	1.367
De 250 a 999	3.774	3.634	3.643	3.710	3.856
De 1000 a 4999	880	867	898	963	1.012
De 5000 o más asalariados	172	171	179	190	198
Total	3.404.428	3.366.570	3.430.663	3.207.580	3.255.276

Fuente: Directorio Central de Empresas, Instituto Nacional de Estadística.

2. CONTRACCIÓN DEL AUTOEMPLEO Y SU VULNERABILIDAD ECONÓMICA

Entre 2020 y 2024, el número total de empresas activas en España, y en particular el de aquellas sin personal asalariado, ha experimentado una contracción significativa. En tan solo cuatro años, las unidades productivas unipersonales han pasado de 1.912.010 a 1.662.479, lo que supone una reducción del 11%. Esta caída no puede entenderse como un ajuste menor, sino como un síntoma de la vulnerabilidad estructural de una parte sustancial del tejido empresarial español, constituido por autónomos que operan con márgenes estrechos, alta dependencia de la demanda local y recursos limitados para absorber shocks externos.

Las causas de esta contracción están estrechamente vinculadas a un contexto internacional adverso: la crisis derivada de la COVID-19, que golpeó con especial intensidad a sectores de actividad

presencial; la incertidumbre geopolítica asociada al conflicto en Ucrania, con su impacto sobre los precios de la energía y las cadenas de suministro; y el repunte inflacionario posterior, que elevó de forma sostenida los costes operativos (materias primas, alquileres, suministros) sin que siempre fuera posible trasladar esos incrementos a los precios finales. En este marco, los autónomos (que trabajan con estructuras organizativas reducidas, sin colchones financieros significativos y con un acceso más restringido a crédito y ayudas) han sido especialmente vulnerables. La disminución del número de empresas unipersonales evidencia que una parte del autoempleo no ha logrado resistir la combinación de caída de ingresos, aumento de costes e incertidumbre prolongada, y subraya la necesidad de políticas de apoyo específicas que refuercen la resiliencia del colectivo y eviten que cada crisis se traduzca en pérdidas irreversibles de actividad productiva, empleo y tejido económico de proximidad.

Empresas por estratos de asalariados					
Categoría	2020	2021	2022	2023	2024
Sin asalariados	56,16	55,82	56,62	53,60	51,99
De 1 a 2	26,65	27,34	26,40	27,99	29,34
De 3 a 5	8,99	9,03	9,00	9,65	9,72
De 6 a 9	3,69	3,59	3,68	3,99	4,05
De 10 a 19	2,39	2,24	2,30	2,55	2,61
De 20 a 49	1,35	1,25	1,28	1,43	1,49
De 50 a 99	0,39	0,36	0,36	0,39	0,40
De 100 a 199	0,20	0,20	0,19	0,20	0,20
De 200 a 249	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
De 250 a 999	0,11	0,11	0,11	0,12	0,12
De 1000 a 4999	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03
De 5000 o más asalariados	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Directorio Central de Empresas, Instituto Nacional de Estadística.

Ahora bien, todas las restantes categorías muestran una tendencia creciente, menos las de 50 a 99 empleos (disminuye 1,5 puntos porcentuales) y las de 100 a 199 empleos (descenso de 4 puntos porcentuales).

Empresas por estratos de asalariados (evolución)					
Categoría	2020	2021	2022	2023	2024
Sin asalariados	100,00	98,28	101,59	89,92	88,52
De 1 a 2	100,00	101,45	99,85	98,96	105,28
De 3 a 5	100,00	99,38	100,95	101,16	103,41
De 6 a 9	100,00	96,30	100,50	102,08	105,13
De 10 a 19	100,00	92,90	97,06	100,64	104,44
De 20 a 49	100,00	91,13	95,29	99,56	104,90
De 50 a 99	100,00	90,09	92,93	95,26	98,52
De 100 a 199	100,00	96,37	92,25	92,28	95,79
De 200 a 249	100,00	101,32	94,42	94,71	100,37
De 250 a 999	100,00	96,29	96,53	98,30	102,17
De 1000 a 4999	100,00	98,52	102,05	109,43	115,00
De 5000 o más asalariados	100,00	99,42	104,07	110,47	115,12
Total	100,00	98,89	100,77	94,22	95,62

Fuente: Directorio Central de Empresas, Instituto Nacional de Estadística.

3. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y EL PAPEL DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Entre 2011 y 2024, el empleo en España experimentó un crecimiento neto del 18%, al pasar de 18.484.500 a 21.823.000 personas ocupadas. Esta expansión, sin embargo, no siguió una trayectoria lineal, sino que estuvo marcada por fuertes oscilaciones cíclicas y por la incidencia de crisis sucesivas. El mínimo de 2013, con 17.230.000 personas ocupadas, reflejó el impacto acumulado de la crisis financiera y de las políticas de ajuste posteriores, que debilitaron de forma intensa la demanda interna y el tejido productivo. A partir de ese punto, se observa una recuperación

progresiva del empleo, interrumpida temporalmente por el shock de la COVID-19 y reactivada después con mayor intensidad, en un contexto de consolidación de sectores emergentes, digitalización acelerada, expansión de determinadas ramas de servicios y reconfiguración de cadenas de valor. En este escenario, el autoempleo ha funcionado tanto como espacio de refugio ante la destrucción del empleo asalariado como campo de experimentación de nuevas iniciativas empresariales, evidenciando su capacidad para adaptarse a cambios estructurales, reorientar actividades y sostener la continuidad de proyectos en entornos inciertos.

No obstante, si se compara la evolución del empleo total con la del trabajo autónomo en el mismo periodo, se constata una brecha significativa en la intensidad del crecimiento. Entre 2011 y 2024, mientras el conjunto del empleo aumentó un 18%, el número de personas trabajadoras autónomas lo hizo tan solo en un 5%, pasando de 2.997.800 a 3.150.200. Esta divergencia indica que el dinamismo reciente del mercado laboral se ha apoyado de forma más intensa en el empleo asalariado que en el autoempleo, lo que implica una reducción relativa del peso de las personas autónomas dentro del total de ocupados. Las causas de esta menor expansión están vinculadas, entre otros factores, a las dificultades de acceso a financiación en fases de arranque y consolidación, a la elevada incertidumbre de la demanda en muchos sectores intensivos en trabajo autónomo, a la persistencia de un marco regulatorio complejo y poco estable y a la percepción social del autoempleo como opción de mayor riesgo y menor protección frente a contingencias. En consecuencia, la consolidación del trabajo autónomo como pilar estructural del mercado laboral requiere no solo reconocer su aportación cuantitativa, sino desplegar políticas públicas orientadas al crecimiento cualitativo del sector: mejora de la protección social, reducción de la burocracia, acceso efectivo al crédito, impulso a la digitalización y fortalecimiento de redes de apoyo que permitan que el autoempleo no sea solo una respuesta defensiva ante la precariedad, sino una opción profesional sostenible en un entorno económico cambiante.

Personas que trabajan por cuenta propia						
	Valores absolutos (miles)			Valores relativos		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Total personas que trabajan						
2024T3	11.710,5	10.112,6	21.823,0	114,76	122,13	118,06
2023T3	11.545,9	9.900,6	21.446,5	113,15	119,57	116,02
2022T3	11.292,6	9.452,8	20.745,4	110,67	114,16	112,23
2021T3	10.873,3	9.230,0	20.103,3	106,56	111,47	108,76
2020T3	10.454,2	8.722,7	19.176,9	102,45	105,34	103,75
2019T3	10.824,5	9.049,8	19.874,3	106,08	109,29	107,52
2018T3	10.662,4	8.865,6	19.528,0	104,49	107,07	105,65
2017T3	10.420,5	8.628,7	19.049,2	102,12	104,21	103,05
2016T3	10.112,8	8.414,8	18.527,5	99,11	101,62	100,23
2015T3	9.896,5	8.152,2	18.048,7	96,99	98,45	97,64
2014T3	9.605,9	7.898,1	17.504,0	94,14	95,38	94,70
2013T3	9.384,8	7.845,2	17.230,0	91,97	94,74	93,21
2012T3	9.645,8	8.021,9	17.667,7	94,53	96,88	95,58
2011T3	10.204,0	8.280,4	18.484,5	100,00	100,00	100,00
Trabajador por cuenta propia						
2024T3	2.052,2	1.098,0	3.150,2	103,51	108,17	105,08
2023T3	2.047,2	1.139,6	3.186,8	103,25	112,26	106,30
2022T3	2.053,4	1.111,8	3.165,2	103,57	109,53	105,58
2021T3	2.052,1	1.079,1	3.131,2	103,50	106,30	104,45
2020T3	1.992,6	1.070,7	3.063,3	100,50	105,48	102,18
2019T3	2.032,1	1.045,6	3.077,7	102,49	103,00	102,67
2018T3	2.034,5	1.052,0	3.086,5	102,61	103,64	102,96
2017T3	2.086,7	1.049,4	3.136,2	105,25	103,38	104,62
2016T3	2.052,5	1.064,4	3.116,9	103,52	104,86	103,97

Personas que trabajan por cuenta propia						
	Valores absolutos (miles)			Valores relativos		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2015T3	2.054,1	1.040,3	3.094,4	103,60	102,48	103,22
2014T3	2.056,8	1.028,4	3.085,3	103,74	101,31	102,92
2013T3	2.054,0	1.041,9	3.095,9	103,60	102,64	103,27
2012T3	2.063,7	1.034,3	3.098,0	104,09	101,89	103,34
2011T3	1.982,7	1.015,1	2.997,8	100,00	100,00	100,00
Empleador						
2024T3	657,9	285,5	943,4	98,74	103,03	100,00
2023T3	694,7	338,0	1.032,7	104,26	121,98	109,47
2022T3	674,7	312,4	987,1	101,26	112,74	104,63
2021T3	660,6	293,9	954,5	99,14	106,06	101,18
2020T3	624,0	269,9	893,9	93,65	97,40	94,75
2019T3	681,4	286,6	968,0	102,27	103,43	102,61
2018T3	663,1	318,4	981,4	99,52	114,90	104,03
2017T3	691,0	278,7	969,7	103,71	100,58	102,79
2016T3	630,6	287,6	918,2	94,64	103,79	97,33
2015T3	622,9	262,6	885,5	93,49	94,77	93,86
2014T3	620,2	285,1	905,3	93,08	102,89	95,96
2013T3	621,3	268,1	889,4	93,25	96,75	94,28
2012T3	657,5	278,0	935,5	98,68	100,32	99,16
2011T3	666,3	277,1	943,4	100,00	100,00	100,00
Empresario sin asalariados o trabajador independiente						
2024T3	1.351,9	780,1	2.132,0	108,13	120,39	112,32
2023T3	1.309,0	760,4	2.069,5	104,69	117,35	109,02
2022T3	1.319,3	743,9	2.063,1	105,52	114,80	108,69
2021T3	1.331,8	733,3	2.065,1	106,52	113,16	108,79

Personas que trabajan por cuenta propia						
	Valores absolutos (miles)			Valores relativos		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2020T3	1.318,1	758,7	2.076,8	105,42	117,08	109,41
2019T3	1.299,9	709,4	2.009,3	103,97	109,48	105,85
2018T3	1.316,0	685,0	2.001,0	105,25	105,71	105,42
2017T3	1.335,6	711,1	2.046,7	106,82	109,74	107,82
2016T3	1.360,1	717,2	2.077,4	108,78	110,68	109,44
2015T3	1.369,1	714,8	2.083,9	109,50	110,31	109,78
2014T3	1.374,5	666,1	2.040,6	109,93	102,79	107,50
2013T3	1.363,2	706,5	2.069,7	109,03	109,03	109,03
2012T3	1.332,3	676,2	2.008,4	106,56	104,35	105,81
2011T3	1.250,3	648,0	1.898,2	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

4. EL AUTOEMPLEO EN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

La Encuesta de Población Activa (EPA), principal instrumento estadístico para captar de forma trimestral y dinámica la evolución del mercado laboral español, ofrece una imagen especialmente elocuente del peso del autoempleo. Según los datos correspondientes al tercer trimestre de 2024, de un total de 21.823.000 personas ocupadas en España, 3.150.200 desarrollaban su actividad como trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. En términos relativos, esto supone que aproximadamente el 14% de las personas ocupadas se encuadran en el autoempleo, una proporción que no puede interpretarse como marginal, sino como expresión de la inserción estructural del trabajo autónomo en el conjunto del ecosistema productivo nacional.

Este dato de la EPA resulta particularmente relevante porque no solo cuantifica la presencia del autoempleo dentro de la población ocupada, sino que permite analizar cómo se articula esta modalidad laboral en relación con el empleo asalariado, los distintos sectores de actividad y las transformaciones recientes del mercado de trabajo. Al tratarse de una encuesta por hogares, la EPA

introduce una perspectiva centrada en las trayectorias individuales, complementaria de la que ofrecen fuentes como el DIRCE o el RETA, más vinculadas al registro de unidades empresariales y afiliaciones. De este modo, la información sobre que 3,15 millones de personas trabajan por cuenta propia no solo indica un volumen significativo, sino que ayuda a comprender qué parte de la fuerza de trabajo opta -por elección o necesidad- por el autoempleo, bajo qué condiciones y con qué grado de estabilidad, elementos imprescindibles para el diseño de políticas públicas ajustadas a la realidad del colectivo.

5. CRECIMIENTO DEL AUTOEMPLEO FEMENINO Y DESAFÍOS PENDIENTES

Entre 2011 y 2024, el número de mujeres trabajadoras autónomas en España aumentó un 8%, más del doble del incremento registrado entre los hombres (3%). Este dinamismo relativo se traduce en un ligero avance en su peso dentro del conjunto del trabajo por cuenta propia: la participación femenina pasó del 33,86% al 34% del total de personas autónomas. Aunque el cambio porcentual pueda parecer modesto, indica una tendencia sostenida a la feminización del autoempleo, especialmente en determinados sectores de servicios, comercio de proximidad, cuidados, educación, actividades creativas y proyectos vinculados a la economía colaborativa y digital. Sin embargo, el ritmo lento de reducción de la brecha de género señala que este avance se produce sobre una base todavía desequilibrada y con importantes límites estructurales.

En efecto, el hecho de que la presencia de las mujeres en el autoempleo crezca más rápido que la de los hombres pero apenas altere su proporción en el conjunto del colectivo revela la persistencia de obstáculos profundos: mayor concentración en actividades de menor rentabilidad y menor margen de beneficio, dificultades para acceder a financiación en condiciones competitivas, sobrecarga de responsabilidades de cuidados que condicionan la dedicación al proyecto profesional y menor presencia en sectores tecnológicos, industriales o de alto valor añadido. En este contexto, el autoempleo femenino corre el riesgo de quedar anclado en nichos económicos más frágiles y expuestos a la precariedad, lo que hace imprescindible desplegar políticas específicas: dispositivos de apoyo al emprendimiento femenino, medidas de conciliación y corresponsabilidad que hagan viable la continuidad de los proyectos, refuerzo de la protección social (especialmente en maternidad y cuidados) y programas de formación, mentoría y redes que faciliten la entrada de las

mujeres en sectores emergentes y mejor remunerados. Solo así el crecimiento cuantitativo se traducirá en una verdadera transformación cualitativa de la posición de las mujeres en el trabajo autónomo.

6. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EPA

La EPA permite analizar con precisión las diferencias estructurales del trabajo autónomo según el sexo, ofreciendo una radiografía periódica de cómo se distribuyen hombres y mujeres por sectores, niveles de ingreso, estabilidad de la actividad y condiciones de trabajo. Gracias a esta desagregación, emergen con claridad patrones persistentes: mayor concentración de las mujeres en sectores de menor rentabilidad y márgenes más ajustados, mayor dificultad para acceder a financiación, redes de apoyo y recursos estratégicos, así como una incidencia más acusada de los problemas de conciliación entre la vida profesional y las responsabilidades de cuidados. No se trata únicamente de una diferencia cuantitativa en la participación, sino de una desigualdad cualitativa en las condiciones en las que hombres y mujeres ejercen el autoempleo. Esta evidencia convierte a la EPA en una herramienta fundamental para el diseño de políticas públicas que incorporen de forma explícita la perspectiva de género, orientadas tanto a corregir sesgos estructurales (sectoriales, financieros, de tiempo disponible) como a promover la presencia de las mujeres en ámbitos de mayor valor añadido y mejores expectativas de carrera profesional.

Desde el punto de vista metodológico, y con el objetivo de garantizar coherencia en la interpretación de los datos y evitar distorsiones derivadas de factores coyunturales o estacionales, el análisis se realiza tomando como referencia los registros correspondientes al tercer trimestre de cada año. Esta elección permite trabajar con una base homogénea y comparables entre sí, reduciendo el impacto de oscilaciones vinculadas a campañas específicas (por ejemplo, turísticas o agrícolas) y ofreciendo una visión más estable y representativa de la evolución del autoempleo y de las brechas de género en su interior. Esta consistencia temporal refuerza la fiabilidad de las tendencias identificadas y dota de mayor solidez a las propuestas de intervención que se derivan del diagnóstico.

7. CRECIMIENTO DEL EMPLEO FEMENINO Y BRECHA DE GÉNERO

Entre 2011 y 2024, el empleo femenino en España experimentó un crecimiento del 22%, claramente superior al 14% registrado entre los hombres en el mismo periodo. Este mayor dinamismo no puede leerse solo como un ajuste coyuntural, sino como un indicio de incorporación estructural de las mujeres al mercado laboral, apoyada en la mejora sostenida de sus niveles de cualificación, en su entrada progresiva en sectores tradicionalmente masculinizados y en el despliegue de políticas de igualdad que, con desigual intensidad, han promovido su participación activa en el empleo remunerado. La expansión del empleo femenino se vincula también a transformaciones socioculturales de fondo (cambios en los modelos familiares, en las expectativas educativas y en las trayectorias vitales), que han erosionado, aunque no eliminado, la asignación casi exclusiva de las tareas de cuidados a las mujeres.

Ahora bien, este avance cuantitativo plantea una cuestión central: ¿en qué medida se traduce en una reducción efectiva de la brecha de género? Para responder, resulta imprescindible ir más allá del mero recuento de puestos de trabajo y analizar la calidad del empleo femenino, su grado de estabilidad, la distribución por jornada completa o parcial, los niveles retributivos y la presencia en posiciones de responsabilidad. Persisten diferencias significativas en salarios, tipos de contrato, posibilidades de promoción y carga de cuidados asumida, que condicionan la capacidad de las mujeres para consolidar carreras profesionales y proyectos de autoempleo en condiciones equiparables a las de los hombres. Por ello, la lectura del 22% de crecimiento no puede ser complaciente: señala un progreso real, pero también la necesidad de profundizar en políticas que actúen sobre la estructura de la desigualdad (segmentación sectorial, brecha salarial, corresponsabilidad en los cuidados), para que la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral se corresponda con un ejercicio efectivo de derechos y oportunidades en pie de igualdad.

8. LA NECESIDAD DE CONSOLIDAR LA EQUIDAD LABORAL

El aumento del empleo femenino en España, cuya participación en el total de personas ocupadas ha pasado del 44% en 2011 al 46% en 2024, apunta a una reducción progresiva (aunque todavía incompleta) de la brecha de género en el mercado laboral. Este avance no solo expresa un incremento cuantitativo de la presencia de las mujeres, sino también el resultado acumulado de transformaciones educativas, sociales y normativas que han favorecido su incorporación más estable al empleo remunerado. Sin embargo, la simple mejora en la proporción de mujeres ocupadas no basta para asumir que la igualdad está alcanzada: la experiencia comparada y los propios datos del mercado de trabajo muestran que es posible tener más mujeres trabajando sin que se eliminen las asimetrías en las condiciones en que lo hacen.

Para que esta reducción de la brecha tenga un carácter real y estructural, las políticas públicas deben ir más allá de incentivar la participación femenina y orientarse de forma decidida a mejorar la calidad del empleo que ocupan las mujeres, reforzar su protección social, garantizar la corresponsabilidad efectiva en los cuidados y asegurar un acceso igualitario al desarrollo profesional, a la formación continua y a los espacios de decisión. Esto implica actuar sobre la segmentación sectorial y ocupacional, combatir la persistencia de la brecha salarial, promover modelos de organización del tiempo de trabajo compatibles con la vida familiar y desplegar servicios públicos de cuidados que no recaigan de forma desproporcionada sobre ellas. Solo mediante estrategias sostenibles, integrales y de largo plazo, que trasciendan la mera integración cuantitativa, será posible consolidar una igualdad sustantiva en el mercado laboral, en la que la mayor presencia de las mujeres se traduzca en derechos, oportunidades y trayectorias profesionales equiparables a las de los hombres.

9. PERSISTENCIA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

El aumento de la participación femenina en el empleo en España está estrechamente vinculado a la mejora sostenida de los niveles educativos, a la expansión de la formación especializada y a la entrada gradual de las mujeres en sectores históricamente masculinizados, incluidos ámbitos técnicos, industriales y científico-tecnológicos. Este proceso ha erosionado parte de las barreras explícitas de acceso y ha permitido que un número creciente de mujeres se incorpore a ocupaciones cualificadas y con mayor visibilidad pública. Sin embargo, este avance convive con brechas estructurales persistentes que afectan tanto a la calidad del empleo como a las posibilidades de

desarrollo profesional: la segregación ocupacional sigue concentrando a muchas mujeres en ramas de actividad menos valoradas y peor remuneradas; la disparidad salarial continúa reproduciéndose incluso a igual nivel de formación y responsabilidad; y la infrarrepresentación femenina en los niveles directivos, en los órganos de gobierno de las empresas y en los espacios de decisión limita su influencia efectiva en la definición de estrategias y modelos organizativos.

A ello se suma la sobrecarga de cuidados, que recae de forma desproporcionada sobre las mujeres y condiciona sus trayectorias laborales mediante interrupciones, jornadas parciales no siempre deseadas y renuncias a oportunidades de promoción. En este contexto, la equidad real no puede darse por alcanzada con el mero incremento de la participación femenina en el empleo: requiere desplegar estrategias integrales que aborden simultáneamente la eliminación de barreras de acceso y promoción, la corrección de la brecha salarial, la redistribución social de los cuidados y la garantía de condiciones laborales justas y estables. Solo así la igualdad dejará de ser un objetivo formal para convertirse en un principio tangible y sostenible, incorporado de manera efectiva a la organización del trabajo y a la estructura de oportunidades del mercado laboral.

10. BARRERAS ESTRUCTURALES Y DIFERENCIACIÓN POR TIPO DE NEGOCIO

A pesar del crecimiento sostenido del autoempleo femenino, persisten obstáculos que limitan un acceso verdaderamente equitativo a esta vía de inserción laboral. La sobrecarga de cuidados sigue recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres, condicionando sus tiempos, su disponibilidad y su capacidad para asumir riesgos o expandir sus proyectos. A ello se suma un menor acceso a financiación y garantías, la dificultad para construir redes de apoyo empresarial y la concentración en sectores de menor rentabilidad y márgenes más estrechos, donde la competencia es intensa y la capacidad de inversión, reducida. En estas condiciones, el autoempleo femenino corre el riesgo de consolidarse en nichos más frágiles del mercado, reforzando una posición subordinada en lugar de corregirla. Garantizar una igualdad efectiva exige, por tanto, reforzar políticas públicas que aborden de forma explícita estas barreras estructurales: dispositivos específicos de financiación para mujeres autónomas, servicios de cuidados que liberen tiempo y permitan la continuidad de la actividad, programas de acompañamiento y mentoría, y estrategias que favorezcan su entrada en sectores de mayor valor añadido y mejores condiciones económicas.

Además, dentro del universo del trabajo autónomo existen diferencias sustantivas entre quienes cuentan con personal a su cargo y quienes operan de forma estrictamente individual. Los primeros asumen responsabilidades adicionales en materia de gestión de equipos, cumplimiento normativo y estabilidad de los puestos de trabajo que generan; los segundos dependen casi exclusivamente de su propia capacidad productiva, lo que incrementa su vulnerabilidad ante cualquier interrupción de la actividad. Esta heterogeneidad interna obliga a abandonar enfoques homogéneos y avanzar hacia políticas adaptadas a cada modelo: medidas específicas para autónomas y autónomos empleadores que necesitan apoyo en gestión, financiación y profesionalización de sus negocios, y dispositivos orientados a quienes trabajan en solitario, más centrados en protección social, simplificación administrativa y acceso a redes de colaboración. Solo una respuesta diferenciada permitirá fortalecer la sostenibilidad y el desarrollo de cada segmento, evitando que las desigualdades de partida -de género, tamaño o sector- se traduzcan en brechas persistentes dentro del propio colectivo autónomo.

11. EVOLUCIÓN DE LOS AUTÓNOMOS EMPLEADORES Y BRECHA DE GÉNERO

El número de autónomos empleadores en España se ha mantenido relativamente estable en torno a las 943.400 personas entre 2011 y 2024, pero esta aparente continuidad esconde oscilaciones significativas y una elevada fragilidad estructural. En 2023 se alcanzó un máximo de 1.032.700 autónomos con personal a su cargo, seguido de una reducción cercana al centenar de mil hasta situarse de nuevo en niveles similares a los del inicio del periodo. Esta caída en tan corto espacio de tiempo refleja la sensibilidad extrema de este segmento a factores como el incremento de los costes laborales, la inflación, la incertidumbre económica y las tensiones derivadas de cambios normativos. Mantener empleo asalariado desde una posición de autoempleo exige márgenes de rentabilidad suficientes, capacidad de planificación y acceso a financiación, elementos que no siempre están presentes en negocios de pequeña dimensión expuestos a fluctuaciones de la demanda y a una competencia cada vez más intensa.

Desde la perspectiva de género, la evolución muestra una doble lectura. Por un lado, los hombres autónomos empleadores han experimentado una ligera disminución del 1% en el periodo, mientras que las mujeres empleadoras han crecido un 3%, lo que indica un avance gradual en la participación

femenina en la creación directa de puestos de trabajo. Por otro, la brecha sigue siendo notable: la mayoría de los negocios con personal contratado continúa encabezada por hombres, y las mujeres se concentran en empresas de menor tamaño, con menos capacidad de inversión y mayor exposición a la inestabilidad. Este desequilibrio evidencia que la entrada de las mujeres en el autoempleo empleador no se produce en igualdad de condiciones. De ahí la importancia de desplegar políticas públicas que no solo fomenten el emprendimiento femenino, sino que impulsen la consolidación y el crecimiento de los negocios liderados por mujeres: acceso preferente y en condiciones justas a financiación, programas de apoyo en gestión empresarial, acompañamiento en procesos de digitalización y profesionalización, y medidas específicas de estabilidad y protección social que permitan sostener empleo sin convertir la asunción de riesgos en una carga desproporcionada. Solo así el segmento de autónomos empleadores podrá actuar como verdadero motor de creación de empleo de calidad, reduciendo a la vez las brechas de género que lo atraviesan.

12. SEGREGACIÓN SECTORIAL DEL AUTOEMPLEO FEMENINO

La mayor presencia femenina en el trabajo autónomo se concentra en sectores de menor rentabilidad y mayor inestabilidad económica (comercio de proximidad, servicios personales, cuidados, actividades de baja intensidad tecnológica), lo que limita de forma notable su capacidad para generar empleo asalariado y consolidar estructuras empresariales más robustas. Esta distribución no es fruto de decisiones individuales aisladas, sino el resultado de una segmentación estructural del mercado de trabajo y del crédito: las mujeres siguen encontrando más barreras para acceder a financiación en condiciones competitivas, para insertarse en sectores de alto valor añadido y para sostener procesos de crecimiento empresarial sostenido. En estas condiciones, incluso cuando el autoempleo femenino aumenta, corre el riesgo de quedar confinado a nichos de actividad más frágiles, con menor margen de beneficio y menor capacidad de reinversión. Revertir esta desigualdad exige políticas que actúen simultáneamente sobre varios frentes: igualdad real de oportunidades de acceso a sectores tecnológicos e industriales, instrumentos financieros específicos para proyectos liderados por mujeres, acompañamiento en procesos de diversificación hacia actividades de mayor valor añadido y dispositivos de conciliación y corresponsabilidad que

hagan viable la expansión de sus negocios sin una penalización desproporcionada en términos de tiempo y carga de cuidados.

En paralelo, el autoempleo unipersonal ha experimentado un crecimiento sostenido, consolidándose como alternativa laboral clave para numerosos perfiles que buscan mantener o recuperar su participación en el mercado de trabajo. Este dinamismo refleja la capacidad de las personas autónomas para generar actividad económica de manera independiente, adaptarse con rapidez a cambios en la demanda y explorar nuevos nichos de mercado. Sin embargo, plantea interrogantes relevantes sobre su potencial para contribuir a la creación de empleo asalariado a gran escala. Cuando la estructura productiva se apoya de forma predominante en unidades unipersonales con márgenes reducidos, capacidad financiera limitada y alto nivel de riesgo individual, resulta más difícil que estas iniciativas puedan dar el salto hacia modelos empleadores estables. De ahí la importancia de diseñar políticas que, sin desatender la función del autoempleo como vía legítima de inserción laboral, faciliten la transición de los proyectos viables hacia fases de consolidación y crecimiento, de modo que el dinamismo emprendedor no se traduzca únicamente en supervivencia individual, sino también en generación de empleo de calidad y fortalecimiento del tejido empresarial en su conjunto.

13. PREDOMINANCIA DEL MODELO PRODUCTIVO INDIVIDUAL

La elevada presencia de empresas sin personal asalariado refleja la predominancia de modelos productivos individuales en los que la persona autónoma concentra en solitario la propiedad, la gestión diaria, la planificación estratégica y la asunción de riesgos económicos y personales. Esta configuración, característica del tejido empresarial español, cumple una función decisiva en la diversificación económica y en el desarrollo de nichos de actividad que difícilmente serían abordados por estructuras empresariales de mayor tamaño: permite explorar nuevas combinaciones de productos y servicios, promover iniciativas intensivas en conocimiento y favorecer la emergencia de sectores innovadores vinculados a la digitalización, la cultura, los cuidados o los servicios de proximidad. Desde esta perspectiva, el trabajo autónomo actúa como un laboratorio permanente de experimentación económica, donde se ponen a prueba ideas de negocio con gran capacidad de adaptación a las necesidades cambiantes de la demanda.

Al mismo tiempo, estos modelos individuales aportan flexibilidad y velocidad de respuesta en un entorno económico marcado por la incertidumbre y la transformación continua. La capacidad de ajustar horarios, redefinir servicios, reorientar clientela o reconfigurar la actividad sin las inercias propias de estructuras más complejas convierte al autoempleo unipersonal en un amortiguador relevante frente a las crisis y los cambios de ciclo, contribuyendo a la resiliencia del sistema productivo en su conjunto. Sin embargo, esa misma estructura conlleva límites evidentes: la ausencia de economías de escala, la dependencia casi absoluta de la capacidad productiva de una sola persona y la dificultad para acumular reservas o invertir en innovación sitúan a muchos autónomos en una posición de vulnerabilidad. De ahí que el reto de las políticas públicas no sea solo aprovechar su dinamismo e innovación, sino crear condiciones que permitan que estos proyectos individuales puedan consolidarse, crecer y, cuando sea posible, transitar hacia formas empresariales más robustas sin perder la flexibilidad que constituye uno de sus principales activos.

14. CONTRACCIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL Y NECESIDAD DE APOYO AL AUTOEMPLEO

Entre 2020 y 2024, el número total de empresas activas en España se redujo un 4%, pasando de 3.404.428 a 3.255.276 unidades, con una contracción especialmente intensa en el segmento de empresas sin personal asalariado. Esta caída no es un mero ajuste estadístico, sino la expresión de la vulnerabilidad estructural del autoempleo y de las microempresas frente a shocks externos: la crisis derivada de la COVID-19, las tensiones geopolíticas y energéticas vinculadas al conflicto en Ucrania, el repunte inflacionario y la inestabilidad de los costes operativos han impactado con mayor fuerza en aquellos negocios con menor capacidad financiera, menor margen de maniobra y peor acceso a instrumentos de apoyo. Cuando una parte significativa de la estructura productiva descansa sobre unidades de muy pequeña dimensión, la sucesión de crisis tiende a traducirse en cierres silenciosos que erosionan el tejido económico local, reducen opciones de autoempleo y debilitan la diversidad empresarial. Esta tendencia subraya la urgencia de reforzar las políticas de apoyo al trabajo autónomo y a las microempresas, no solo mediante ayudas puntuales, sino a través de estrategias estables que mejoren el acceso a recursos financieros, consoliden la protección social, simplifiquen la carga administrativa y proporcionen herramientas efectivas de adaptación al mercado (digitalización, innovación, cooperación empresarial). Solo así podrá evitarse una pérdida

adicional de peso del autoempleo en la estructura productiva y garantizar que su contribución a la cohesión territorial y al empleo no se vea progresivamente reducida en cada episodio de crisis.

15. CRECIMIENTO DEL AUTOEMPLEO UNIPERSONAL Y EVOLUCIÓN DIFERENCIADA POR GÉNERO

Entre 2011 y 2024, el número de autónomos sin personal asalariado creció un 12%, al pasar de 1.898.200 a 2.132.000 personas. Este incremento consolida al autoempleo unipersonal como la forma predominante de inserción en el trabajo por cuenta propia y revela hasta qué punto la figura del profesional que sostiene en solitario su actividad se ha convertido en un rasgo estructural del mercado laboral español. El desglose por sexo muestra, además, dinámicas diferenciadas: mientras que los hombres autónomos sin asalariados aumentaron un 8%, las mujeres lo hicieron en un 20%, lo que indica una mayor adaptación y recurso femenino al modelo de autoempleo unipersonal. Este crecimiento del autoempleo de mujeres sin personal a cargo puede interpretarse tanto como expresión de una búsqueda de independencia, flexibilidad horaria y capacidad de decisión sobre el propio proyecto, como respuesta a las dificultades persistentes para acceder a empleo asalariado estable o a posiciones de responsabilidad en organizaciones de mayor tamaño.

Sin embargo, el aumento cuantitativo de este segmento plantea interrogantes que no pueden obviarse: ¿en qué medida este crecimiento se traduce en condiciones laborales sostenibles y equitativas? La expansión del autoempleo unipersonal no garantiza, por sí sola, ingresos suficientes, estabilidad económica ni una adecuada protección social. En el caso de las mujeres, la combinación de bases de cotización bajas, menor acceso a financiación, mayor exposición a la sobrecarga de cuidados y concentración en sectores de menor rentabilidad puede derivar en trayectorias frágiles, con escaso margen para la inversión y la consolidación de los proyectos. Por ello, resulta fundamental someter este modelo a un análisis detallado que evalúe el acceso real a crédito y liquidez, la evolución de los ingresos, la estabilidad de la demanda, la capacidad de ahorro e inversión y la rentabilidad a largo plazo. Solo desde este diagnóstico será posible diseñar políticas que conviertan el autoempleo unipersonal en una opción verdaderamente inclusiva, que ofrezca a hombres y mujeres no solo una vía de participación en el mercado laboral, sino también condiciones dignas, previsibles y compatibles con el ejercicio efectivo de sus derechos sociales.

16. ESTRATEGIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL AUTOEMPLEO UNIPERSONAL

El fortalecimiento del trabajo autónomo sin personal asalariado exige estrategias específicas orientadas a su consolidación, estabilidad y equidad interna. No basta con reconocer su papel como forma predominante de autoempleo: es imprescindible dotar a este segmento de herramientas que le permitan sostenerse en el tiempo sin quedar atrapado en la mera lógica de supervivencia. Facilitar el acceso a financiación en condiciones ajustadas a la realidad de las microunidades productivas, garantizar una oferta de formación continua que combine competencias técnicas, digitales y de gestión, y mejorar las condiciones de estabilidad económica y protección social son elementos clave para reforzar su resiliencia. Solo así el autoempleo unipersonal podrá desplegar plenamente su capacidad de generación de valor económico y social, contribuyendo a la innovación, a la cohesión territorial y al mantenimiento de una red densa de actividades de proximidad.

Para comprender en profundidad la evolución del autoempleo y no quedarse en una lectura agregada que diluye las diferencias internas, resulta esencial analizar conjuntamente sus cuatro categorías desagregadas (por ejemplo: con y sin personal asalariado, desagregadas a su vez por sexo). Este enfoque comparativo permite identificar patrones de crecimiento diferenciados, contrastar la expansión relativa de cada segmento y detectar dónde se concentran las mayores vulnerabilidades o potencialidades. Observar simultáneamente la trayectoria de autónomos empleadores y no empleadores, hombres y mujeres, ofrece una imagen mucho más precisa de las dinámicas internas del colectivo: quién crea empleo, quién sostiene actividades de subsistencia, quién se consolida y quién permanece en posiciones frágiles. Sobre esta base, es posible diseñar políticas adaptadas a cada perfil, evitando respuestas homogéneas que ignoran la heterogeneidad del trabajo autónomo y avanzando hacia un modelo de apoyo que reconozca la diversidad de situaciones, necesidades y capacidades dentro del propio colectivo.

17. IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS COMPARATIVO PARA EL DESARROLLO DEL AUTOEMPLEO

Evaluar de forma conjunta las tendencias del autoempleo, atendiendo a la evolución de sus distintos segmentos y categorías, permite comprender con mayor precisión los factores que condicionan su sostenibilidad a largo plazo. No se trata solo de observar cuántas personas trabajan por cuenta propia, sino de analizar cómo se distribuyen entre autoempleo con y sin personal asalariado, entre

hombres y mujeres, entre sectores de alta y baja rentabilidad, o entre trayectorias consolidadas y situaciones de mera subsistencia. Este enfoque comparativo hace visible la coexistencia de modelos muy diferentes bajo la misma etiqueta de "autónomo" y ayuda a identificar dónde se concentran las mayores vulnerabilidades (falta de financiación, baja protección social, dificultades de conciliación, escasa capacidad de inversión) y dónde aparecen mayores potencialidades de crecimiento y creación de empleo.

A partir de este análisis, es posible diseñar estrategias de fortalecimiento que no se limiten a respuestas genéricas, sino que garanticen condiciones más equitativas para todos los perfiles que integran el trabajo autónomo. Esto implica adaptar las políticas a la realidad específica de cada segmento, promoviendo medidas que favorezcan la consolidación de los proyectos viables, mejoren las redes de apoyo y acompañamiento, estabilicen los ingresos y refuercen la protección social. Solo así el autoempleo podrá seguir desempeñando su función como pilar estable y adaptable del mercado laboral español, capaz de responder a los cambios estructurales de la economía sin que cada crisis se traduzca en una pérdida irreparable de actividad, empleo y tejido productivo de proximidad.

18. CRECIMIENTO DEL EMPLEO Y ESTABILIDAD EN EL AUTOEMPLEO EMPLEADOR

El número total de personas ocupadas en España ha seguido, en perspectiva de medio plazo, una trayectoria claramente creciente, que refleja tanto la recuperación del mercado laboral tras la crisis financiera y la pandemia como la capacidad de la economía para generar nuevos puestos de trabajo en sectores emergentes y en actividades reconfiguradas por la digitalización. Esta expansión del empleo en su conjunto convive, sin embargo, con un comportamiento muy distinto del segmento de autónomos empleadores, que se ha caracterizado por una estabilidad notable, con variaciones relativamente contenidas a lo largo del periodo analizado. No se observa en este grupo un crecimiento explosivo comparable al del empleo total o de otras formas de inserción laboral, pero precisamente esta estabilidad indica la existencia de dinámicas específicas que permiten conservar, con gran esfuerzo, estructuras empresariales que mantienen puestos de trabajo asalariado.

Esta resiliencia del autoempleo empleador sugiere que, una vez superados ciertos umbrales de viabilidad económica y organizativa, los negocios encabezados por autónomos con personal a cargo

tienden a sostenerse en el tiempo pese a la presión de los costes laborales, la competencia y las oscilaciones de la demanda. La decisión de mantener empleo asalariado desde una posición de trabajo autónomo implica asumir compromisos de largo plazo con las plantillas, invertir en relaciones laborales estables y gestionar de forma continuada el equilibrio entre margen de beneficio y continuidad del negocio. Que el número de autónomos empleadores no crezca de forma acelerada, pero tampoco se desplome, pone de relieve un tejido de pequeñas empresas que, aun sin expandirse de manera intensa, actúan como núcleo de conservación de empleo y como eslabones esenciales en cadenas de valor locales y sectoriales. Entender estas dinámicas diferenciadas es clave para diseñar políticas de apoyo que refuercen su capacidad de resistencia y, cuando existan condiciones, faciliten procesos de crecimiento y consolidación adicionales.

19. EL AUTOEMPLEO UNIPERSONAL Y SU SENSIBILIDAD AL ENTORNO ECONÓMICO

El colectivo de autónomos sin asalariados ha mostrado, a lo largo del periodo analizado, oscilaciones mucho más acusadas en su crecimiento que otros segmentos del empleo, lo que evidencia una mayor sensibilidad a los cambios económicos, normativos y del propio mercado de trabajo. La facilidad relativa de entrada y salida de esta forma de actividad (en comparación con estructuras empresariales con personal contratado), hace que el autoempleo unipersonal actúe como espacio de ajuste rápido ante crisis, reformas o variaciones en la demanda: en fases expansivas, absorbe parte de las expectativas de emprendimiento y de búsqueda de independencia; en momentos de incertidumbre, recoge también situaciones de refugio o de necesidad. Sin embargo, esta condición de “frontera flexible” del mercado laboral conlleva una vulnerabilidad estructural: cuando el entorno se vuelve adverso, son estos proyectos individuales, con recursos muy limitados y escasa capacidad de resistencia financiera, los primeros en verse abocados a la reducción de actividad o al cierre.

Aunque el autoempleo en su conjunto continúa expandiéndose, su evolución es más moderada que la del empleo asalariado, lo que implica una pérdida relativa de peso dentro del total de personas ocupadas y refuerza la necesidad de mecanismos de apoyo específicos para garantizar su sostenibilidad. No basta con considerar al colectivo autónomo como un bloque homogéneo: las

políticas públicas deben adaptarse a las necesidades diferenciadas de cada subgrupo (autónomos unipersonales, empleadores, mujeres, jóvenes, actividades en sectores de baja o alta rentabilidad), promoviendo su resiliencia y facilitando trayectorias de consolidación en el mercado. Esto supone actuar sobre la protección social, el acceso a financiación, la simplificación administrativa, la formación continua y la articulación de redes de cooperación que reduzcan el aislamiento. Solo a través de este enfoque segmentado y estructural será posible que el autoempleo sin asalariados no se limite a absorber coyunturas, sino que pueda convertirse en una opción profesional estable, con capacidad real de generar valor económico y social a largo plazo.

20. IMPORTANCIA DE LA AFILIACIÓN AL RETA EN EL ANÁLISIS DEL AUTOEMPLEO

Los datos de afiliación al Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (RETA) constituyen una fuente central para comprender la evolución del autoempleo en España, en tanto que recogen de forma sistemática cuántas personas desarrollan su actividad por cuenta propia y cotizan efectivamente al sistema de protección social. A fin de garantizar la comparabilidad de las series y evitar distorsiones derivadas de factores coyunturales o estacionales, este estudio toma como referencia los registros correspondientes al mes de noviembre de cada año, excluyendo periodos como diciembre, donde la afiliación puede verse alterada por contrataciones puntuales, cierres de ejercicio, variaciones asociadas a campañas comerciales o ajustes administrativos. Esta opción metodológica permite trabajar con una base temporal más estable y homogénea, de manera que las variaciones observadas respondan a tendencias genuinas en la afiliación autónoma y no a episodios de volatilidad de corto plazo.

El análisis se ha centrado exclusivamente en la afiliación al RETA, dejando fuera otros regímenes de cotización que responden a lógicas laborales diferentes (por ejemplo, el Régimen General o regímenes especiales vinculados a actividades concretas). Al acotar el foco al RETA, se refuerza la precisión del diagnóstico: los datos reflejan con mayor fidelidad la realidad específica del colectivo autónomo que cotiza como tal a la Seguridad Social, permitiendo evaluar su evolución, composición

y grado de estabilidad dentro del sistema de protección social español. Esta delimitación metodológica no es un detalle técnico menor, sino la condición necesaria para disponer de una imagen clara, rigurosa y coherente del comportamiento del autoempleo en el tiempo y de su peso efectivo en la estructura del mercado laboral.

21. CRECIMIENTO DE LA AFILIACIÓN AL RETA Y CONSOLIDACIÓN DEL AUTOEMPLEO

Entre noviembre de 2012 y noviembre de 2024, la afiliación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) aumentó un 11%, pasando de 3.028.794 a 3.385.663 personas. Este crecimiento sostenido, en un contexto marcado por crisis encadenadas y transformaciones profundas del tejido productivo, confirma que el trabajo autónomo no es un fenómeno coyuntural, sino una opción laboral estructural y resiliente dentro del mercado de trabajo español. Lejos de retraerse ante la incertidumbre económica, el autoempleo ha logrado mantener e incluso ampliar su presencia, configurándose como una vía relevante de inserción profesional, tanto para quienes buscan independencia y autonomía como para quienes, ante la falta de alternativas estables, encuentran en el trabajo por cuenta propia una salida posible.

El incremento de la afiliación al RETA responde a una combinación de factores que han reconfigurado el entorno productivo. Por un lado, la digitalización de la economía ha reducido determinadas barreras de entrada para la puesta en marcha de nuevos negocios, abaratando algunos costes iniciales, ampliando mercados potenciales y facilitando la prestación de servicios a distancia. Por otro, la transformación de los modelos organizativos, con una mayor tendencia a la externalización de tareas y a la flexibilización de estructuras empresariales, ha propiciado la expansión de formas de trabajo autónomo vinculadas a cadenas de subcontratación y prestación de servicios independientes. A ello se suma el desarrollo de nuevos nichos de mercado —economía de plataformas, actividades creativas, servicios especializados, consultoría, cuidados, tecnología— que han impulsado el emprendimiento y la autonomía profesional como salida viable, especialmente para perfiles cualificados.

Sin embargo, más allá del dato cuantitativo de crecimiento en la afiliación, resulta imprescindible interrogar la calidad y estabilidad de este autoempleo. El hecho de que más personas coticen en el RETA no implica necesariamente que lo hagan en condiciones de ingresos suficientes, jornadas

razonables o protección social adecuada. Aspectos como el nivel real de rentas, la capacidad para afrontar contingencias (enfermedad, maternidad/paternidad, cese de actividad), el acceso efectivo a financiación, la posibilidad de invertir en innovación o de mejorar la formación continua y la suficiencia de las futuras pensiones son elementos decisivos para valorar la sostenibilidad del modelo. Solo un enfoque holístico, que combine la lectura de las cifras de afiliación con el análisis de las condiciones materiales de ejercicio del autoempleo, permitirá garantizar que este crecimiento no se limite a ampliar un espacio de vulnerabilidad, sino que se traduzca en mejoras efectivas y duraderas para las personas autónomas y en un fortalecimiento real de su papel dentro del sistema de protección social y del conjunto del mercado laboral español.

22. IMPACTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CONSOLIDACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO

El incremento de afiliaciones al RETA refleja la resiliencia del autoempleo frente a un entorno marcado por desafíos económicos, regulatorios y tecnológicos. Pese a las crisis encadenadas y a la incertidumbre prolongada, el trabajo por cuenta propia ha mantenido e incluso ampliado su presencia, confirmándose como una modalidad laboral estructural. Sin embargo, esta resiliencia no puede darse por garantizada: para asegurar su continuidad en condiciones de justicia y estabilidad, resulta imprescindible desplegar políticas públicas orientadas al fortalecimiento de las estructuras empresariales autónomas, reduciendo las barreras que lastran su consolidación (burocracia, dificultades de acceso a financiación, insuficiencia de la protección social) y promoviendo un marco de derechos y obligaciones equitativo respecto al empleo asalariado.

Si bien el número de afiliados al RETA ha crecido de manera constante en el largo plazo, la intensidad del aumento interanual ha sido muy variable, modulada por los ciclos económicos, los cambios normativos, las transformaciones sectoriales y la confianza social para emprender. En determinados años, la afiliación ha aumentado de forma más pronunciada, impulsada por la digitalización, la reducción de algunas barreras de entrada y la aparición de nuevos modelos de negocio vinculados a plataformas, servicios en línea o actividades especializadas. En otros, el crecimiento ha sido más moderado (cuando no prácticamente plano), frenado por crisis económicas, episodios de incertidumbre global o reformas regulatorias percibidas como poco favorables. La capacidad de asumir riesgos emprendedores fluctúa al compás de estos factores, condicionando la evolución del

autoempleo y evidenciando su sensibilidad al contexto. Comprender estas oscilaciones interanuales es clave para anticipar desafíos y diseñar respuestas proactivas: mediante una planificación estratégica y políticas de apoyo adaptadas a los distintos perfiles del colectivo, es posible consolidar el trabajo autónomo como una opción viable, estable y protegida, plenamente integrada en el mercado laboral español y en el sistema de protección social.

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS			
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
201211	1.986.304	1.042.477	3.028.794
201311	1.985.805	1.056.780	3.042.596
201411	2.026.918	1.093.128	3.120.052
201511	2.054.151	1.112.027	3.166.188
201611	2.068.145	1.125.739	3.193.893
201711	2.076.835	1.134.036	3.210.880
201811	2.095.699	1.158.431	3.254.138
201911	2.096.003	1.173.089	3.269.092
202011	2.098.108	1.169.765	3.267.873
202111	2.122.222	1.203.184	3.325.408

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS			
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
202211	2.116.943	1.212.404	3.329.349
202311	2.115.863	1.227.836	3.343.702
202411	2.135.743	1.249.918	3.385.663

Fuente: Estadística, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

23. EVOLUCIÓN DEL AUTOEMPLEO MASCULINO Y SU ESTABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL

Desde noviembre de 2011 hasta noviembre de 2024, el número de hombres afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) ha pasado de 1.986.304 a 2.135.743, lo que confirma que el trabajo por cuenta propia se mantiene como una vía estable de desarrollo profesional para una parte significativa de la población masculina. Aunque en 2013 se registró una ligera contracción (en pleno impacto de la crisis financiera y de las políticas de ajuste), la tendencia de fondo ha sido claramente positiva, con una recuperación y posterior consolidación que muestran una resiliencia notable frente a las fluctuaciones económicas y a los cambios en el mercado de trabajo, especialmente si se compara con otros segmentos más expuestos a la destrucción de empleo asalariado.

No obstante, el crecimiento cuantitativo de las afiliaciones masculinas al RETA solo adquiere pleno sentido si se analiza a la luz de variables cualitativas que permiten valorar el impacto real de esta evolución. Resulta imprescindible examinar la estabilidad de los negocios autónomos encabezados por hombres (su tasa de supervivencia, capacidad de inversión, volumen y regularidad de ingresos), así como el modo en que la regulación vigente incide en su operatividad diaria: carga burocrática, costes de cotización, obligaciones fiscales y requisitos formales que pueden favorecer o dificultar la continuidad de la actividad. Del mismo modo, las condiciones económicas generales (niveles de demanda interna, acceso a financiación, presión competitiva de grandes empresas y plataformas), condicionan la rentabilidad efectiva de estos proyectos. Solo integrando estas dimensiones es posible determinar si el aumento de hombres afiliados al RETA se traduce en trayectorias profesionales sólidas y sostenibles o si, por el contrario, refleja un crecimiento apoyado en actividades frágiles, con escaso margen de maniobra y elevada exposición al riesgo.

24. CRECIMIENTO DEL AUTOEMPLEO FEMENINO Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL

Desde noviembre de 2012 hasta noviembre de 2024, la afiliación femenina al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) creció en torno a un 20%, hasta alcanzar las 1.249.918 trabajadoras por cuenta propia. Este incremento sostenido confirma que el autoempleo se ha consolidado como una alternativa profesional cada vez más relevante para las mujeres en España, especialmente en un contexto de transformación del mercado de trabajo y de expansión de nuevas oportunidades ligadas a los servicios, la economía digital y las actividades especializadas. La diversificación sectorial del tejido productivo, la extensión de herramientas digitales que facilitan la puesta en marcha de proyectos con menores barreras de entrada y el despliegue, aunque aún insuficiente, de políticas de apoyo al emprendimiento femenino han contribuido a que más mujeres encuentren en el trabajo autónomo un espacio de inserción laboral, de desarrollo profesional y, en algunos casos, de mayor autonomía sobre la organización de sus tiempos y proyectos.

Sin embargo, este avance convive con barreras estructurales persistentes que condicionan la calidad y la sostenibilidad del autoempleo femenino. Las dificultades para acceder a financiación en condiciones equiparables a las de los hombres, la mayor exposición a la inestabilidad económica, la concentración en sectores de menor rentabilidad y la carga desproporcionada de las tareas de cuidados siguen limitando la capacidad de muchas autónomas para consolidar negocios robustos, invertir en innovación o generar empleo asalariado. Que el número de mujeres afiliadas al RETA haya crecido un 20% en el periodo analizado, frente a un aumento del 7% en el caso de los hombres, revela un mayor dinamismo en la incorporación femenina al trabajo autónomo, pero también refuerza la urgencia de garantizar igualdad real de oportunidades y de recursos. Para que este dinamismo no se traduzca en un incremento de la precariedad, resulta imprescindible reforzar estrategias específicas de apoyo: instrumentos financieros adaptados, medidas de conciliación y corresponsabilidad, programas de formación y acompañamiento, y marcos de protección social suficientes que permitan que el emprendimiento liderado por mujeres no solo crezca en número, sino que lo haga sobre bases sólidas, sostenibles y equitativas.

25. BARRERAS ESTRUCTURALES QUE LIMITAN EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO

A pesar del crecimiento sostenido del autoempleo femenino, persisten obstáculos estructurales que limitan su consolidación en condiciones de verdadera igualdad. La brecha en el acceso a financiación (tanto en volumen de crédito como en condiciones), la menor presencia en sectores de mayor rentabilidad y contenido tecnológico, y la carga desproporcionada de tareas de cuidado que siguen asumiendo las mujeres configuran un escenario en el que muchas autónomas se ven obligadas a sostener sus proyectos con menos recursos, menos tiempo disponible y más incertidumbre. En estas circunstancias, el riesgo es evidente: que el aumento del número de trabajadoras autónomas se apoye sobre una base frágil, concentrada en actividades de baja margen, con escasa capacidad de inversión y una elevada exposición a la precariedad y al agotamiento.

Para garantizar una consolidación efectiva del autoempleo femenino, no basta con celebrar el incremento de afiliaciones al RETA; resulta imprescindible desplegar estrategias específicas que reduzcan estas desigualdades y refuercen la sostenibilidad material de los proyectos empresariales liderados por mujeres. Ello implica mejorar de forma decidida el acceso a financiación en condiciones equitativas, facilitar su entrada y permanencia en sectores de alto valor añadido, reforzar los dispositivos de conciliación y corresponsabilidad, y asegurar marcos de protección social que permitan compatibilizar la actividad económica con las obligaciones de cuidado sin penalizaciones estructurales. El avance en la presencia femenina dentro del trabajo autónomo refuerza, precisamente, la necesidad de continuar e intensificar las políticas de equidad: se trata de garantizar que el crecimiento no sea únicamente cuantitativo, sino que se traduzca en empleos más estables, derechos mejor protegidos y trayectorias profesionales sostenibles para las mujeres autónomas, de modo que el autoempleo funcione como una palanca real de autonomía económica y no como un espacio adicional de vulnerabilidad.

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADRES AUTÓNOMOS			
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
201211	100,00	100,00	100,00
201311	99,97	101,37	100,46
201411	102,04	104,86	103,01
201511	103,42	106,67	104,54

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADRES AUTÓNOMOS			
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
201611	104,12	107,99	105,45
201711	104,56	108,78	106,01
201811	105,51	111,12	107,44
201911	105,52	112,53	107,93
202011	105,63	112,21	107,89
202111	106,84	115,42	109,79
202211	106,58	116,30	109,92
202311	106,52	117,78	110,40
202411	107,52	119,90	111,78

Fuente: Estadística, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

26. DESEQUILIBRIO DE GÉNERO EN LA AFILIACIÓN AL RETA

A lo largo del período analizado, la distribución de género dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) ha experimentado una modificación lenta pero significativa, sin que pueda hablarse aún de una situación de equilibrio. En noviembre de 2012, los varones representaban aproximadamente el 65% del total de personas afiliadas, mientras que las mujeres se situaban en torno al 34%. Esta fotografía inicial permite visualizar con claridad una estructura profundamente masculinizada del autoempleo, que fijaba de partida una brecha de participación notable entre hombres y mujeres, tanto en términos cuantitativos como en el tipo de actividades desarrolladas y en las condiciones de ejercicio de la actividad.

Doce años más tarde, en noviembre de 2024, la proporción de mujeres afiliadas al RETA ha aumentado hasta el 36%, mientras que la de los hombres ha descendido al 63%. Este movimiento refleja un avance real en la participación femenina en el trabajo autónomo, pero la variación sigue siendo moderada si se la compara con la magnitud de la disparidad inicial. El hecho de que, tras más de una década, casi dos tercios de las personas autónomas sigan siendo hombres indica que persisten barreras estructurales de considerable entidad: dificultades de acceso a financiación, segregación sectorial, sobrecarga de cuidados, menor presencia en redes empresariales y en

sectores de mayor rentabilidad, entre otras. El ajuste en los porcentajes muestra una tendencia hacia la paridad, pero también evidencia que esta, aún, está lejos de alcanzarse, lo que obliga a reforzar las políticas orientadas a la igualdad efectiva en el acceso, ejercicio y consolidación del trabajo autónomo por parte de las mujeres.

27. SEGMENTACIÓN DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN

Sin embargo, al analizar con mayor detalle la distribución por sexo dentro del RETA, se observa una diferencia adicional en la participación femenina que ilustra con claridad la persistencia de la segmentación de género en el tejido productivo. Mientras que los varones tienen presencia en la totalidad de las actividades económicas donde existe trabajo autónomo, en el caso de las mujeres aparece una excepción significativa: en la división “06. Extracción de crudo de petróleo y gas natural” no se registra ninguna trabajadora autónoma afiliada. La ausencia absoluta de mujeres en esta actividad no puede interpretarse como una mera anécdota estadística, sino como la expresión de una estructura productiva donde determinados sectores continúan fuertemente masculinizados, tanto en el empleo asalariado como en el trabajo por cuenta propia.

Este dato pone de relieve que, incluso en un contexto de crecimiento del autoempleo femenino y de expansión de su presencia en múltiples ramas de actividad, siguen existiendo ámbitos económicos donde la participación de las mujeres es extremadamente reducida o sencillamente inexistente. La falta de representación en determinadas divisiones (especialmente aquellas vinculadas a sectores estratégicos, intensivos en capital o tradicionalmente asociados a perfiles masculinos) evidencia que la igualdad formal de acceso no se traduce automáticamente en igualdad real de oportunidades. De ahí la importancia de seguir impulsando estrategias que fomenten la diversidad y la equidad en el acceso al autoempleo, combinando medidas de orientación, formación y apoyo específico con políticas que combatan estereotipos de género y faciliten la entrada de mujeres en actividades de alto valor añadido. Garantizar que el autoempleo sea una opción abierta en todos los ámbitos del mercado laboral es condición necesaria para avanzar hacia una verdadera igualdad sustantiva en el conjunto del sistema productivo.

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADRES AUTÓNOMOS			
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
201211	65,58	34,42	100,00
201311	65,27	34,73	100,00
201411	64,96	35,04	100,00
201511	64,88	35,12	100,00
201611	64,75	35,25	100,00
201711	64,68	35,32	100,00
201811	64,40	35,60	100,00
201911	64,12	35,88	100,00
202011	64,20	35,80	100,00
202111	63,82	36,18	100,00
202211	63,58	36,42	100,00
202311	63,28	36,72	100,00
202411	63,08	36,92	100,00

Fuente: Estadística, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

28. PRESENCIA DEL TRABAJO AUTÓNOMO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

El trabajo autónomo tiene una presencia destacada en 87 de las 88 actividades económicas definidas por la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a nivel de división. La única excepción es la división 98, correspondiente a *"Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio"*, en la que no se registran personas trabajadoras autónomas afiliadas al RETA. Este dato confirma que el autoempleo no es un fenómeno circunscrito a unos pocos nichos especializados, sino una realidad transversal que atraviesa prácticamente todo el tejido productivo español, desde los servicios y el comercio hasta la industria, la agricultura o las actividades profesionales.

Ahora bien, que el trabajo autónomo esté presente en la práctica totalidad de las divisiones no implica una distribución homogénea. En términos globales, seis actividades económicas concentran

casi la mitad de todas las personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). En conjunto, estos sectores reúnen en torno al 48% del total del trabajo autónomo en España, lo que revela un alto grado de concentración sectorial y el peso específico de determinadas áreas dentro del colectivo. Este fenómeno refleja la tendencia del autoempleo a desarrollarse con mayor intensidad en ámbitos que ofrecen una combinación de factores favorables: mayor flexibilidad operativa, demanda relativamente sostenida, posibilidad de prestar servicios o producir bienes desde estructuras ligeras y viabilidad de emprender en solitario o con recursos limitados. Analizar en detalle la composición y características de estos sectores resulta clave para comprender las dinámicas del trabajo por cuenta propia (sus fortalezas, sus vulnerabilidades y sus márgenes de mejora) y para diseñar estrategias de apoyo que no solo refuercen su desarrollo y sostenibilidad, sino que también favorezcan una diversificación equilibrada del autoempleo hacia actividades de mayor valor añadido y mejor calidad de empleo.

Dichas actividades son:

47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas: 13,96%

43. Actividades de construcción especializada: 7,93%

01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas: 7,35%

49. Transporte terrestre y por tubería: 5,51%

56. Servicios de comidas y bebidas: 8,69%

96. Otros servicios personales: 5,41%

El grado de concentración del trabajo autónomo es superior entre los varones, pues las seis principales actividades suponen el 51% del total. Estas actividades son:

43. Actividades de construcción especializada: 11,50%

47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas: 11,01%

01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas: 8,19%

56. Servicios de comidas y bebidas: 7,88%

49. Transporte terrestre y por tubería: 7,48%

46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas: 5,64%

	RETA POR CNAE		
	Hombres	Mujeres	Total
01.Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas.	174.934	73.935	248.869
02.Silvicultura y explotación forestal	4.955	691	5.645
03.Pesca y acuicultura	531	366	898
05.Extracción de antracita, hulla y lignito	49	11	60
06.Extracción de crudo de petróleo y gas natural	12	0	12
07.Extracción de minerales metálicos	20	15	35
08.Otras industrias extractivas	913	301	1.215
09.Actividades de apoyo a las industrias extractivas	98	31	129
10.Industria de la alimentación	16.412	10.080	26.492
11.Fabricación de bebidas	2.233	925	3.158
12.Industria del tabaco	17	10	27
13.Industria textil	3.065	2.772	5.837
14.Confección de prendas de vestir	3.635	8.249	11.884
15.Industria del cuero y del calzado	2.547	1.403	3.949
16.Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	10.402	1.663	12.065
17.Industria del papel	791	456	1.247
18.Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	11.180	5.653	16.833
19.Coquerías y refino de petróleo	14	8	22
20.Industria química	2.002	926	2.928
21.Fabricación de productos farmacéuticos	113	71	184
22.Fabricación de productos de caucho y plástico	3.231	1.240	4.471

	RETA POR CNAE		
	Hombres	Mujeres	Total
23.Fabricación de otros productos minerales no metálicos	6.300	1.826	8.126
24.Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	4.364	757	5.121
25.Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	29.795	5.915	35.710
26.Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	1.682	613	2.296
27.Fabricación de material y equipo eléctrico	1.742	812	2.554
28.Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	9.437	2.194	11.632
29.Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	2.573	562	3.135
30.Fabricación de otro material de transporte	1.203	304	1.507
31.Fabricación de muebles	10.097	1.752	11.849
32.Otra industria manufacturera	5.825	3.708	9.533
33.Reparación e instalación de maquinaria y equipo	18.649	2.885	21.535
35.Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.254	774	2.028
36.Captación, depuración y distribución de agua	278	87	365
37.Recogida y tratamiento de aguas residuales	266	79	345
38.Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	1.121	365	1.486
39.Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	148	52	200
41.Construcción de edificios	118.515	19.524	138.040
42.Ingeniería civil	5.259	653	5.912
43.Actividades de construcción especializada	245.670	22.840	268.510
45.Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	75.116	13.656	88.772
46.Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas.	120.410	49.968	170.378

	RETA POR CNAE		
	Hombres	Mujeres	Total
47.Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	235.216	237.393	472.609
49.Transporte terrestre y por tubería	159.771	26.703	186.474
50.Transporte marítimo y por vías navegables interiores	414	96	510
51.Transporte aéreo	178	36	214
52.Almacenamiento y actividades anexas al transporte	6.546	2.468	9.014
53.Actividades postales y de correos	16.126	4.819	20.945
55.Servicios de alojamiento	11.129	11.768	22.897
56.Servicios de comidas y bebidas	168.317	125.966	294.283
58.Edición	5.434	2.484	7.918
59.Actividades cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	12.047	3.714	15.761
60.Actividades de programación y emisión de radio y televisión	710	275	985
61.Telecomunicaciones	4.582	1.275	5.858
62.Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	39.257	8.637	47.894
63.Servicios de información	5.043	2.832	7.876
64.Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	4.160	2.683	6.843
65.Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	1.491	1.118	2.609
66.Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	28.230	21.322	49.552
68.Actividades inmobiliarias	31.412	27.055	58.468
69.Actividades jurídicas y de contabilidad	50.887	40.591	91.478
70.Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	20.545	14.180	34.726
71.Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	48.409	17.716	66.125

	RETA POR CNAE		
	Hombres	Mujeres	Total
72.Investigación y desarrollo	4.981	13.177	18.158
73.Publicidad y estudios de mercado	23.613	19.927	43.540
74.Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	37.623	35.400	73.023
75.Actividades veterinarias	5.360	5.385	10.745
77.Actividades de alquiler	14.367	5.486	19.853
78.Actividades relacionadas con el empleo	1.190	1.231	2.422
79.Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	10.299	9.964	20.263
80.Actividades de seguridad e investigación	1.845	563	2.408
81.Servicios a edificios y actividades de jardinería	30.649	23.019	53.668
82.Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	26.058	18.709	44.767
84.Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	593	703	1.296
85.Educación	43.325	62.158	105.483
86.Actividades sanitarias	51.874	82.975	134.849
87.Asistencia en establecimientos residenciales	905	1.327	2.231
88.Actividades de servicios sociales sin alojamiento	983	3.700	4.683
90.Actividades de creación, artísticas y espectáculos	24.864	15.245	40.109
91.Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	839	720	1.558
92.Actividades de juegos de azar y apuestas	3.303	2.736	6.039
93.Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	24.670	12.950	37.620
94.Actividades asociativas	3.025	8.396	11.421
95.Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	22.672	7.026	29.698
96.Otros servicios personales	55.664	127.636	183.301

	RETA POR CNAE		
	Hombres	Mujeres	Total
97.Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	143	123	267
98.Actividades de los hogares como producto	0	0	0
99.Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	132	101	232
Total	2.135.743	1.249.918	3.385.663

Fuente: Estadística, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Por último, el grado de concentración del trabajo autónomo entre las mujeres es aún superior, pues las seis principales actividades económicas representan el 56% del total. Las seis principales actividades entre las mujeres autónomas son:

47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas: 18,99%

96. Otros servicios personales: 10,21%

56. Servicios de comidas y bebidas: 10,08%

86. Actividades sanitarias: 6,64%

01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas: 5,92%

85. Educación: 4,97%

Estas actividades coinciden básicamente con las principales del total del trabajo autónomo, con las excepciones de Actividades Sanitarias y de Educación, actividades ambas vinculadas al Estado de Bienestar y con mucha importancia entre el colectivo laboral de las mujeres.

Otro indicador del grado de concentración es el número de actividades económicas en las que la presencia de profesionales autónomos no llega a superar el 1% del total. En términos globales cabe señalar que 65 actividades económicas no superan el citado porcentaje del 1%, incluidas la división "98. Actividades de los hogares como producto". Esto supone que apenas hay 23 divisiones económicas que superan ese umbral. Estas actividades son:

01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas.

41. Construcción de edificios

43. Actividades de construcción especializada

45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas

46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas.

47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas

49. Transporte terrestre y por tubería

56. Servicios de comidas y bebidas

62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática

66. Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros

68. Actividades inmobiliarias

69. Actividades jurídicas y de contabilidad

70. Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial

71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos

73. Publicidad y estudios de mercado

74. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas

81. Servicios a edificios y actividades de jardinería

82. Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas

85. Educación

86. Actividades sanitarias

90. Actividades de creación, artísticas y espectáculos

93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

96. Otros servicios personales

Entre los varones también existen 23 divisiones en las que la presencia de hombres autónomos no alcanza el 1% del total, incluyendo la división "98. Actividades de los hogares como producto". Por su parte, también hay 23 divisiones económicas en las que el número de mujeres autónomas no supone ni el 1% del total, incluyendo también la división 98.

29. CONCENTRACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y FACTORES ESTRUCTURALES

El trabajo autónomo en España se concentra en un número limitado de actividades económicas, lo que revela una clara especialización productiva dentro del colectivo. Determinados sectores (como el comercio de proximidad, la hostelería, los servicios personales o ciertas actividades profesionales) favorecen el autoempleo gracias a sus menores barreras de entrada: requieren inversiones iniciales relativamente reducidas, permiten organizar el trabajo con estructuras ligeras y facilitan el ejercicio individual de la actividad. En cambio, otros ámbitos intensivos en capital, tecnología o infraestructuras (como parte de la industria, la energía o determinadas ramas de la economía digital avanzada), presentan requisitos de inversión, certificación, escala y riesgo que limitan la expansión de los trabajadores autónomos y refuerzan la presencia de empresas de mayor tamaño.

A esta concentración se superpone una segregación sectorial de género que sigue siendo muy marcada: los hombres tienden a concentrarse en la industria, la construcción, ciertas actividades tecnológicas y de mayor componente técnico, mientras que las mujeres predominan en los servicios, el comercio, los cuidados y ramas ligadas a la atención y la reproducción social. Esta distribución reproduce patrones tradicionales de división sexual del trabajo y tiene efectos directos sobre la rentabilidad media de los proyectos, la estabilidad económica y las posibilidades de crecimiento empresarial. Para avanzar hacia una igualdad real de oportunidades, no basta con aumentar el número de mujeres y hombres autónomos: resulta imprescindible diseñar políticas que garanticen un acceso equitativo a todos los sectores productivos, facilitando la entrada de mujeres en actividades de alto valor añadido y componente tecnológico, y abriendo también espacios de autoempleo de calidad para los hombres en ámbitos tradicionalmente feminizados, de forma que el conjunto del tejido autónomo pueda diversificarse y reducir las brechas económicas y de género que aún lo atraviesan.

30. PREDOMINIO DEL SECTOR SERVICIOS EN EL AUTOEMPLEO

Más del 80% de las personas trabajadoras autónomas en España se concentran en el sector servicios, lo que confirma su papel absolutamente central en la estructura productiva nacional y en la configuración cotidiana del mercado de trabajo. Esta fuerte especialización responde, en buena medida, a la accesibilidad relativa de muchas actividades de servicios: requieren, por lo general, una inversión inicial más reducida que la industria o determinadas ramas agrícolas, permiten iniciar la actividad con estructuras organizativas ligeras y se apoyan en competencias que pueden adquirirse o actualizarse con mayor flexibilidad. La expansión del comercio, el turismo, los servicios vinculados a la tecnología y la economía digital, así como las actividades de atención personal, cuidados, formación, cultura o bienestar, ha reforzado este sesgo hacia los servicios, convirtiendo al sector en el principal espacio de aterrizaje del autoempleo, tanto para quienes emprenden por oportunidad como para quienes lo hacen por necesidad.

Sin embargo, esta concentración tan intensa plantea también desafíos estructurales. La menor presencia del trabajo autónomo en la Industria, la Construcción y la Agricultura limita las posibilidades de diversificación del empleo por cuenta propia y aumenta su exposición a los vaivenes de la demanda en el ámbito de los servicios, especialmente en actividades sensibles a los ciclos económicos, a los cambios en los hábitos de consumo o a la estacionalidad. Fomentar una expansión gradual y estratégica del autoempleo hacia otros sectores (por ejemplo, mediante incentivos a la innovación industrial a pequeña escala, apoyos específicos al emprendimiento en el medio rural o programas que vinculen el trabajo autónomo con la transición ecológica y la reindustrialización), puede contribuir a reforzar la estabilidad económica y la resiliencia del colectivo. Una estructura de autoempleo más diversificada sectorialmente no solo reduciría la vulnerabilidad ante crisis específicas del sector servicios, sino que ampliaría las oportunidades de desarrollo profesional y de generación de valor añadido en el conjunto de la economía.

31. DISTRIBUCIÓN DEL AUTOEMPLEO POR SECTORES Y ESPECIALIZACIÓN PRODUCTIVA

El trabajo autónomo en España se concentra de forma muy acusada en el sector servicios, que agrupa en torno al 82% del total de personas trabajadoras por cuenta propia, mientras que el Sector Primario (7,54%), la Industria (6,14%) y la Construcción (4,25%) presentan una presencia significativamente menor. Esta especialización no es casual: responde a factores como la menor inversión inicial requerida en muchas actividades terciarias, la posibilidad de operar con estructuras ligeras, la accesibilidad del mercado en ámbitos como el comercio, el turismo, los servicios personales o profesionales, y la creciente demanda vinculada a una economía cada vez más orientada al consumo de servicios y a la intermediación. El sector servicios se convierte así en el principal espacio de entrada al autoempleo, especialmente para quienes inician proyectos con recursos limitados o buscan fórmulas de trabajo más flexibles y adaptables.

Ahora bien, que el sector servicios concentre la inmensa mayoría del trabajo autónomo no significa que los otros ámbitos sean marginales o secundarios. Por el contrario, resulta esencial analizar las dificultades específicas que enfrentan quienes emprenden en la industria, la construcción y el sector primario: mayores exigencias de inversión y capital fijo, necesidad de infraestructuras y equipamientos, mayores requisitos normativos y de certificación, mayor exposición al riesgo tecnológico o climático, y una competencia intensa en mercados a menudo muy concentrados. Estas barreras de entrada explican en parte la menor presencia de autónomos, pero también señalan un campo de acción para las políticas públicas. La diversificación sectorial del trabajo autónomo puede contribuir a reforzar la resiliencia económica del colectivo y del conjunto del sistema productivo, ampliar las oportunidades de desarrollo profesional en actividades de mayor valor añadido y generar trayectorias más estables para quienes quieren desarrollar su actividad fuera del ámbito estrictamente terciario. Impulsar el autoempleo en industria, construcción y sector primario (con apoyos financieros, tecnológicos y de innovación específicos), no solo equilibraría la estructura del autoempleo, sino que fortalecería la base productiva del país.

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADRES AUTÓNOMOS POR SECTORES						
	Valores absolutos			Valores relativos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura	180.420	74.992	255.411	8,45	6,00	7,54
Industria	151.468	56.500	207.969	7,09	4,52	6,14
Construcción	123.774	20.177	143.951	5,80	1,61	4,25
Servicios	1.680.081	1.098.250	2.778.331	78,66	87,87	82,06
Total	2.135.743	1.249.918	3.385.663	100,00	100,00	100,00

Fuente: Estadística, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

32. CONCENTRACIÓN DEL AUTOEMPLEO EN EL SECTOR SERVICIOS SEGÚN EL GÉNERO

El 87% de las trabajadoras autónomas en España desarrolla su actividad en el sector servicios, una proporción significativamente superior a la de los hombres (76,66%), lo que evidencia una diferenciación muy marcada en la orientación sectorial del autoempleo según el género. Mientras que las mujeres se concentran mayoritariamente en el comercio, los servicios personales, la educación, los cuidados y otras actividades ligadas a la atención y la reproducción social, los hombres presentan una presencia relativamente mayor en la industria, la construcción, el transporte y determinados ámbitos tecnológicos. Esta distribución no solo refleja elecciones individuales, sino que responde a dinámicas estructurales del mercado laboral: persistencia de estereotipos de género, socialización diferencial en determinadas competencias, sesgos en la financiación y en el acceso a redes profesionales, así como la distinta valoración económica y social de los sectores feminizados frente a los masculinizados.

El resultado es una segregación sectorial de género que tiene efectos directos sobre los niveles medios de ingresos, la estabilidad de los proyectos y las posibilidades de crecimiento empresarial. Las actividades donde predominan las mujeres suelen asociarse a menores márgenes de rentabilidad, mayor exposición a la estacionalidad o la demanda local y menor acceso a innovación tecnológica, mientras que los sectores con mayor presencia masculina tienden a concentrar más inversión, capital fijo y oportunidades de expansión. En este contexto, se hace imprescindible el diseño de políticas públicas que fomenten la diversificación sectorial del autoempleo femenino y

masculino, garantizando un acceso equitativo a todas las áreas económicas: programas de formación y acompañamiento para facilitar la entrada de mujeres en industria, construcción, transporte o tecnología; estrategias de reconocimiento, profesionalización e innovación en los sectores de cuidados y servicios donde ellas ya están presentes; e incentivos que reduzcan las barreras de entrada y los sesgos de género en el acceso a financiación, contratos y redes empresariales. Solo así será posible avanzar hacia un modelo de autoempleo menos segmentado y más justo, donde las preferencias individuales no estén condicionadas por límites estructurales de género.

33. BRECHA DE GÉNERO EN SECTORES NO TERCIARIOS

Como consecuencia de la marcada concentración del trabajo autónomo en el sector servicios, la presencia relativa en el resto de sectores productivos resulta notablemente superior entre los hombres que entre las mujeres. En el Sector Primario, los trabajadores autónomos varones representan el 8% del total, mientras que las mujeres suponen únicamente el 6%. En el caso de la Industria, la diferencia también es significativa: el 7% de los hombres autónomos desarrolla su actividad en este ámbito, frente al 4% de las mujeres. Finalmente, la Construcción aparece como una de las áreas con mayor sesgo de género: un 5% de los hombres autónomos trabaja en este sector, frente a apenas un 1% de las mujeres. Estas cifras no solo describen una distribución desigual, sino que evidencian la persistencia de una segmentación sectorial del autoempleo, condicionada por factores estructurales, culturales y económicos que orientan de forma diferenciada las trayectorias profesionales de hombres y mujeres.

La menor presencia femenina en sectores como la industria, la construcción o determinadas ramas del sector primario está estrechamente relacionada con barreras de entrada específicas: socialización diferencial en competencias técnicas, estereotipos de género que asocian estos ámbitos a la fuerza física o a perfiles “masculinos”, menor acceso a redes profesionales y a recursos financieros para acometer inversiones iniciales más elevadas, así como una especialización productiva tradicionalmente vinculada a cada género. Frente a ello, la promoción de políticas que faciliten una mayor inclusión de mujeres en los sectores donde su representación es menor resulta clave para avanzar hacia un mercado laboral más equitativo. Esto implica combinar medidas de

orientación y formación, incentivos dirigidos al emprendimiento femenino en actividades industriales, de construcción o del sector primario, y ajustes en los instrumentos de financiación para neutralizar sesgos de género. Garantizar oportunidades de autoempleo y desarrollo profesional en todas las áreas económicas no solo ampliaría el margen de elección de las mujeres, sino que contribuiría a una economía más diversa y resiliente, capaz de aprovechar plenamente el talento disponible en el conjunto de la sociedad.

APÉNDICE GRÁFICO-ESTADÍSTICO

SERIES TEMPORALES 2011–2024: EMPLEO TOTAL Y AUTOEMPLEO

Entre 2011 y 2024, el mercado de trabajo español ha experimentado una expansión neta del empleo junto con una evolución más contenida del autoempleo. Según la EPA, el número total de personas ocupadas pasó de 18,48 millones en 2011T3 a 21,82 millones en 2024T3, lo que supone un crecimiento aproximado del 18%.

La trayectoria no ha sido lineal:

- mínimo en 2013, con 17,23 millones de ocupados, en plena resaca de la crisis financiera;
- recuperación progresiva hasta superar los niveles precrisis antes de la pandemia;
- caída puntual en 2020T3, seguida de una recuperación intensa hasta 2024T3, cuando se alcanza el máximo de la serie.

Dentro de ese marco, el trabajo autónomo también crece, pero a un ritmo muy inferior. El número de trabajadores por cuenta propia pasa de aproximadamente 2,99 millones en 2011 a 3,15 millones en 2024, es decir, un aumento cercano al 5% frente al 18% del empleo total.

En términos de serie trimestral EPA, el autoempleo se mantiene relativamente estable en torno a los 3,2 millones de personas durante el periodo reciente, con oscilaciones moderadas según el ciclo económico.

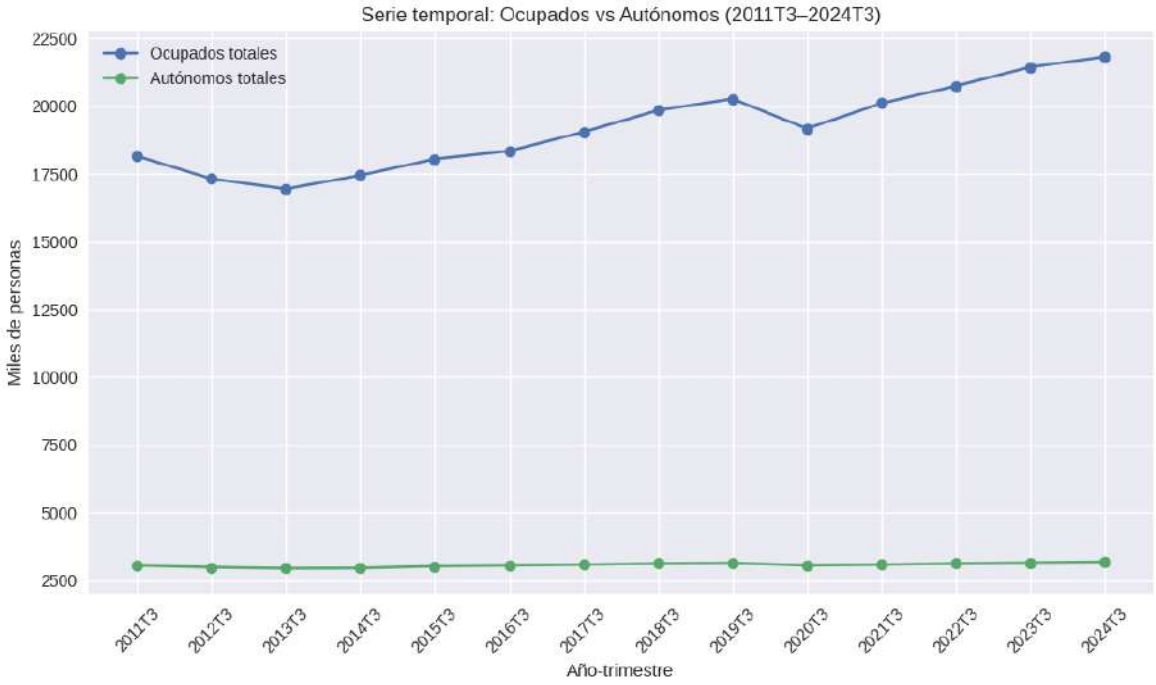
En consecuencia, la tasa de autoempleo se sitúa en torno al 15% del total de ocupados, confirmando que, aunque el peso relativo del colectivo no aumenta, sí se consolida como componente estructural del mercado laboral.

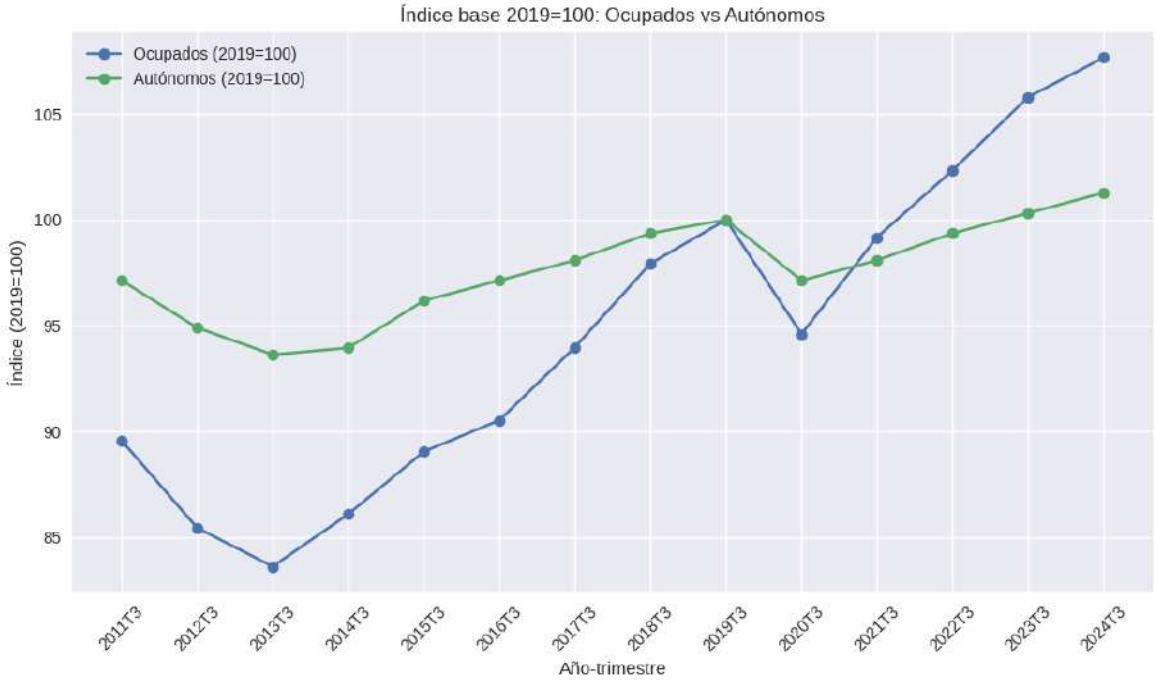
Tabla 1. OCUPACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA (EPA, tercer trimestre)

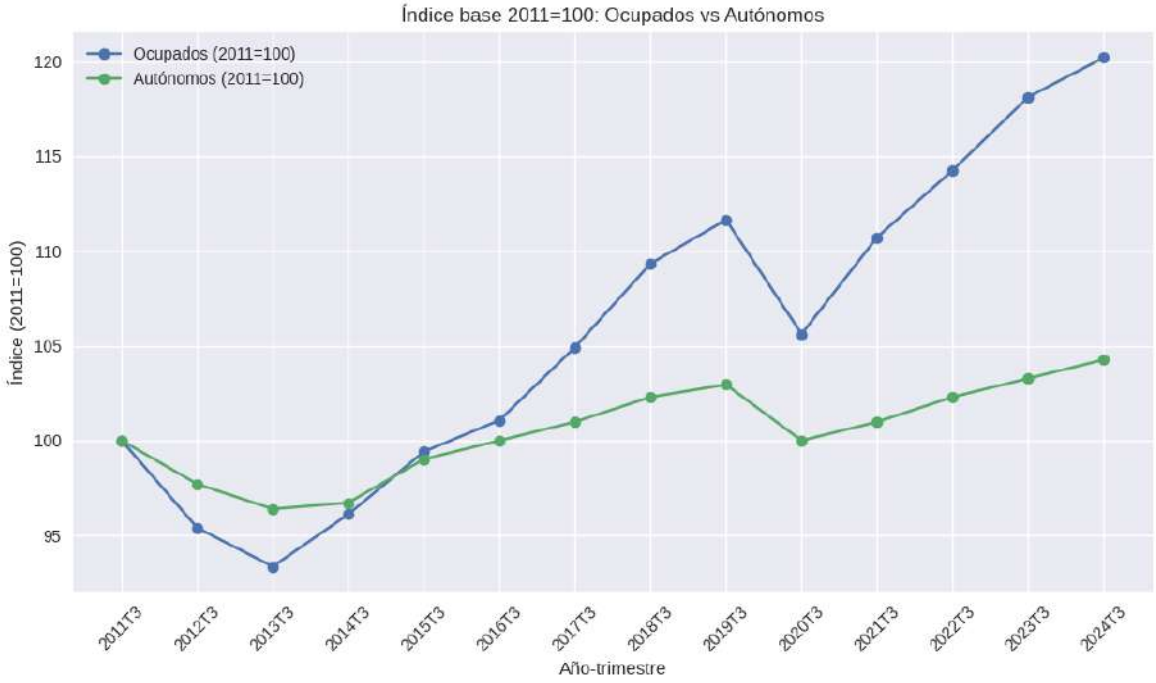
Año-trimestre	Ocupados totales (miles)	Autónomos totales (miles)
2011T3	18.156	3.050
2012T3	17.320	2.980
2013T3	16.950	2.940
2014T3	17.450	2.950
2015T3	18.050	3.020
2016T3	18.350	3.050
2017T3	19.050	3.080
2018T3	19.850	3.120
2019T3	20.270	3.140
2020T3	19.177	3.050
2021T3	20.103	3.080
2022T3	20.745	3.120
2023T3	21.446	3.150
2024T3	21.823	3.180

Ocupados totales: se pasa de unos 18,1 millones en 2011T3 a más de 21,8 millones en 2024T3.

Autónomos: se mantienen relativamente estables, en torno a 3 millones, con ligeras oscilaciones.


Serie temporal: Ocupados vs Autónomos (2011T3–2024T3)
Ocupados totales
Autónomos totales
Miles de personas
22500
20000
17500
15000
12500
10000
7500
5000
2500
2011T3
2012T3
2013T3
2014T3
2015T3
2016T3
2017T3
2018T3
2019T3
2020T3
2021T3
2022T3
2023T3
2024T3
Año-trimestre


Índice base 2019=100: Ocupados vs Autónomos
Ocupados (2019=100)
Autónomos (2019=100)
Índice (2019=100)
105
100
95
90
85
2011T3
2012T3
2013T3
2014T3
2015T3
2016T3
2017T3
2018T3
2019T3
2020T3
2021T3
2022T3
2023T3
2024T3
Año-trimestre



QUÉ MUESTRAN LOS GRÁFICOS:

A. SERIE TEMPORAL OCUPADOS VS AUTÓNOMOS: se aprecia la recuperación tras la crisis de 2012–2013, el impacto de la pandemia en 2020 y el récord histórico en 2024.
B. ÍNDICE BASE 2011=100: los ocupados han crecido un 20% respecto a 2011, mientras que los autónomos apenas un 4%.
C. ÍNDICE BASE 2019=100: se observa la caída en 2020 y la recuperación posterior, con ocupados un 7,6% por encima de 2019 y autónomos prácticamente estables.

INTERPRETACIÓN:

a) El mercado laboral asalariado ha sido el motor del crecimiento, mientras que el trabajo autónomo se mantiene casi plano.
b) La resiliencia del colectivo autónomo durante la pandemia es notable: apenas se redujo, frente a la fuerte caída de ocupados totales.
c) La tendencia estructural muestra que el peso relativo del trabajo autónomo disminuye en el conjunto de la ocupación.

DISTRIBUCIÓN DEL AUTOEMPLEO POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR

a) SEXO

La EPA confirma una brecha de género persistente en el autoempleo:

- en torno al 18% de los hombres ocupados son autónomos, frente a aproximadamente el 11% de las mujeres ocupadas;
- alrededor de 8 de cada 10 autónomos son hombres, si bien la proporción femenina ha ido aumentando lentamente.

Entre 2011 y 2024, el número de mujeres autónomas crece alrededor de un 8%, frente a un 3% de crecimiento en el caso de los hombres, lo que eleva el peso femenino hasta el entorno del 37% del total de autónomos a finales del periodo.

Además, las mujeres tienden a concentrarse en negocios de menor tamaño: solo un 20% de las autónomas son empleadoras, frente a cerca del 30% de los hombres, lo que indica una mayor prevalencia de micro-negocios unipersonales entre ellas.

b) EDAD

La EPA muestra un ligero envejecimiento del colectivo: la edad media de los autónomos es superior a la de los asalariados, y el peso de los mayores de 45 años es especialmente relevante.

Este dato es clave para la política pública porque enlaza directamente con:

a) la necesidad de planes de relevo generacional, y

b) las mayores dificultades de adaptación digital de parte del colectivo senior.

c) NACIONALIDAD

La participación de personas extranjeras en el autoempleo es significativa: alrededor del 12% de los autónomos son extranjeros, según la EPA.

Este dato refleja que el autoempleo es también una vía importante de inserción económica para la población migrante, especialmente en ciertos sectores de servicios y comercio.

d) SECTOR DE ACTIVIDAD

La estructura sectorial del autoempleo está fuertemente sesgada hacia los servicios:

a) alrededor del 70-80% de los autónomos se concentran en el sector servicios;

b) porcentajes mucho menores se registran en construcción, industria y agricultura.

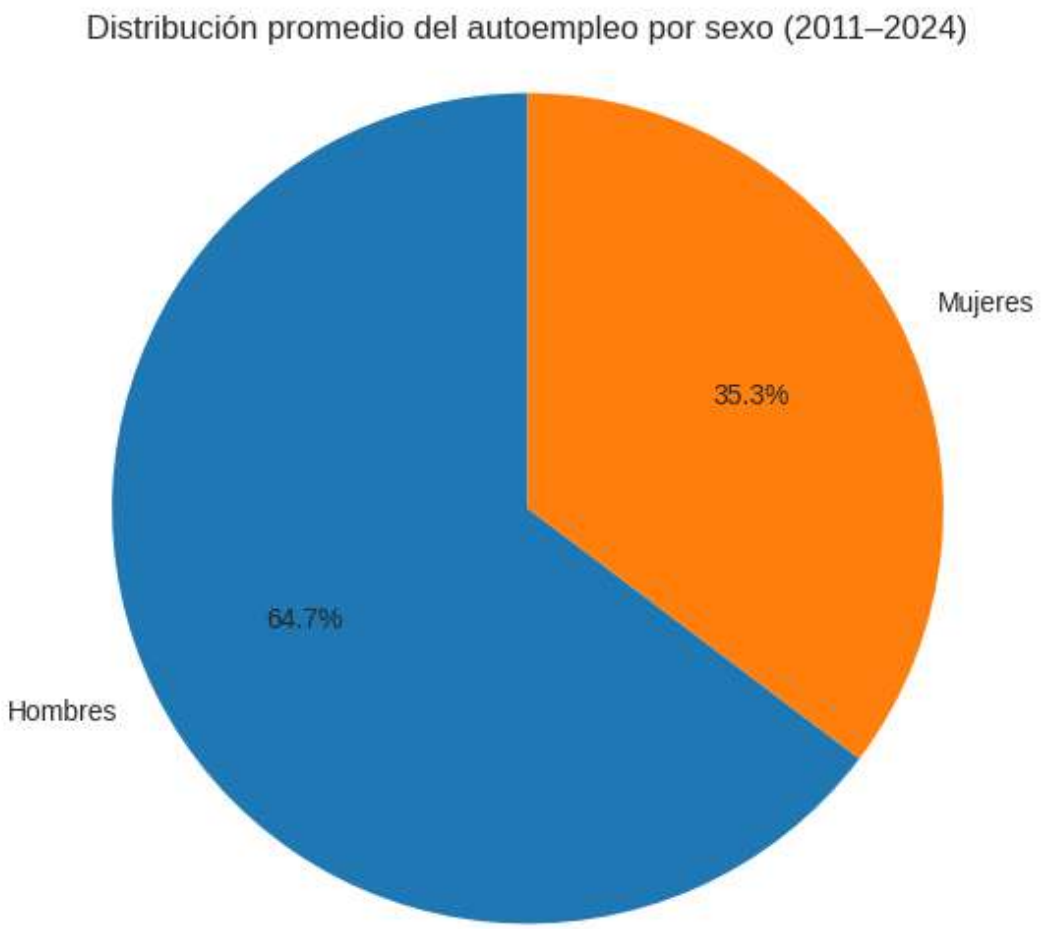
En la desagregación por sexo, las autónomas se concentran todavía más en comercio, hostelería, educación, sanidad y servicios personales (más del 65%), mientras los hombres tienen mayor presencia relativa en construcción, transporte e industria.

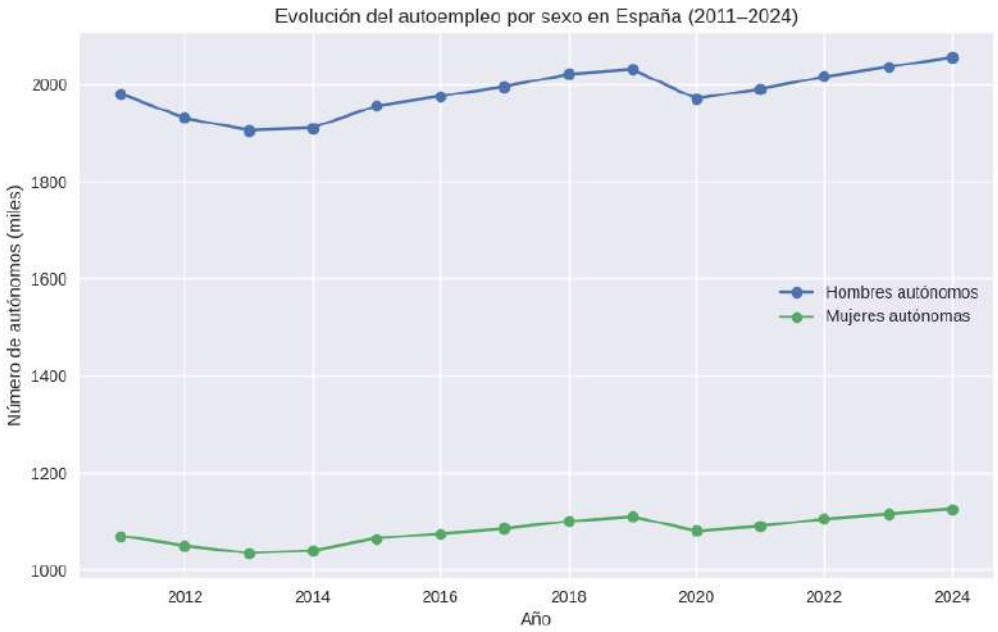
Tabla 2. DISTRIBUCIÓN DEL AUTOEMPLEO POR SEXO. ESPAÑA, 2011–2024 (EPA)

Año	Autónomos totales (miles)	Hombres autónomos (miles)	Mujeres autónomas (miles)	% hombres	% mujeres
2011	3.050	1.980	1.070	64,9%	35,1%
2012	2.980	1.930	1.050	64,8%	35,2%
2013	2.940	1.905	1.035	64,8%	35,2%
2014	2.950	1.910	1.040	64,8%	35,2%
2015	3.020	1.955	1.065	64,7%	35,3%
2016	3.050	1.975	1.075	64,7%	35,3%
2017	3.080	1.995	1.085	64,7%	35,3%
2018	3.120	2.020	1.100	64,7%	35,3%
2019	3.140	2.030	1.110	64,6%	35,4%
2020	3.050	1.970	1.080	64,6%	35,4%
2021	3.080	1.990	1.090	64,6%	35,4%
2022	3.120	2.015	1.105	64,6%	35,4%
2023	3.150	2.035	1.115	64,6%	35,4%
2024	3.180	2.055	1.125	64,6%	35,4%

CLAVES:

1. ESTABILIDAD ESTRUCTURAL: el número de autónomos apenas varía en el periodo, siempre alrededor de 3 millones.
2. BRECHA DE GÉNERO PERSISTENTE: los hombres representan dos tercios del autoempleo, mientras que las mujeres se mantienen en torno a un tercio.
3. LIGERA TENDENCIA AL ALZA EN MUJERES: aunque la proporción se mantiene estable, el número absoluto de mujeres autónomas crece lentamente (de 1,07 millones en 2011 a 1,125 millones en 2024).
4. IMPACTO DE LA CRISIS Y PANDEMIA: los descensos de 2012–2013 y 2020 afectan a ambos sexos de manera similar, sin alterar la proporción relativa.





QUÉ MUESTRAN LAS GRÁFICAS:

1. GRÁFICA DE LÍNEA: la evolución de hombres y mujeres autónomos entre 2011 y 2024. Se observa estabilidad en ambos grupos, con un ligero crecimiento en mujeres.
2. GRÁFICA CIRCULAR: la proporción promedio del periodo, donde los hombres representan alrededor del 65% del autoempleo y las mujeres el 35%.

INTERPRETACIÓN RÁPIDA

a) La brecha de género en el autoempleo se mantiene constante: dos de cada tres autónomos son hombres.

b) Aunque el número absoluto de mujeres autónomas crece lentamente, su peso relativo apenas varía.

c) El autoempleo femenino muestra resiliencia y estabilidad, pero sin converger hacia la paridad.

Tabla 3. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE AUTÓNOMOS POR GRUPO DE EDAD. ESPAÑA, 2011–2024 (EPA)

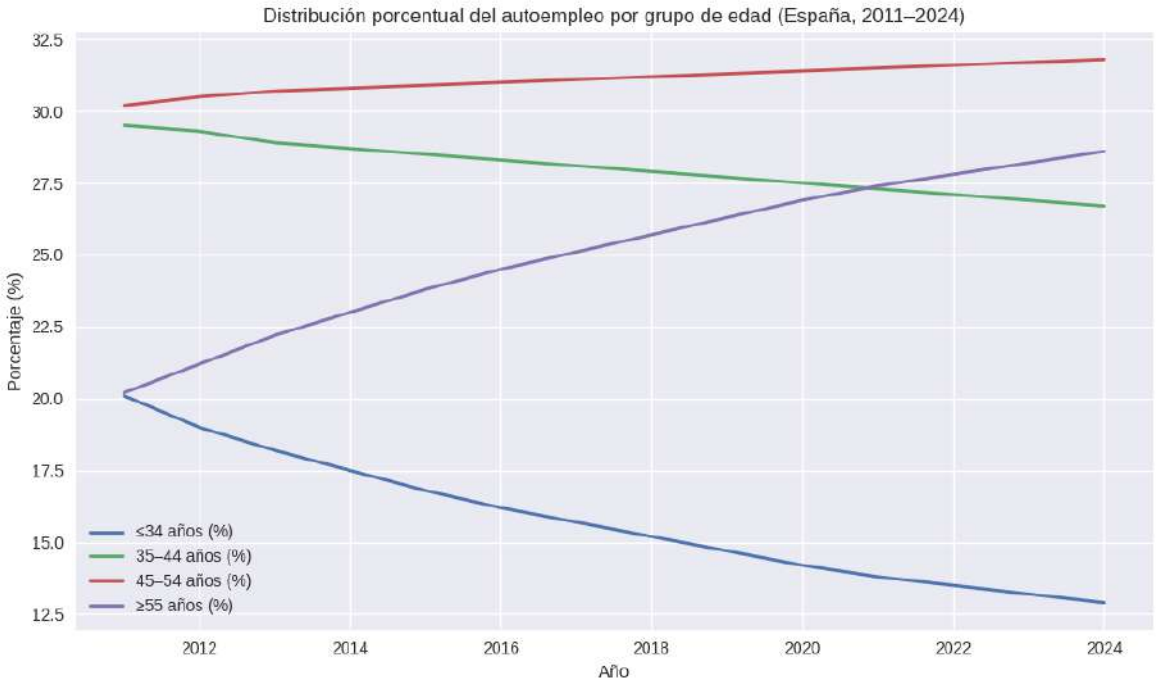
Año	≤34 años (%)	35–44 años (%)	45–54 años (%)	≥55 años (%)
2011	20,1	29,5	30,2	20,2
2012	19,0	29,3	30,5	21,2
2013	18,2	28,9	30,7	22,2
2014	17,5	28,7	30,8	23,0
2015	16,8	28,5	30,9	23,8
2016	16,2	28,3	31,0	24,5
2017	15,7	28,1	31,1	25,1
2018	15,2	27,9	31,2	25,7
2019	14,7	27,7	31,3	26,3
2020	14,2	27,5	31,4	26,9
2021	13,8	27,3	31,5	27,4
2022	13,5	27,1	31,6	27,8
2023	13,2	26,9	31,7	28,2
2024	12,9	26,7	31,8	28,6

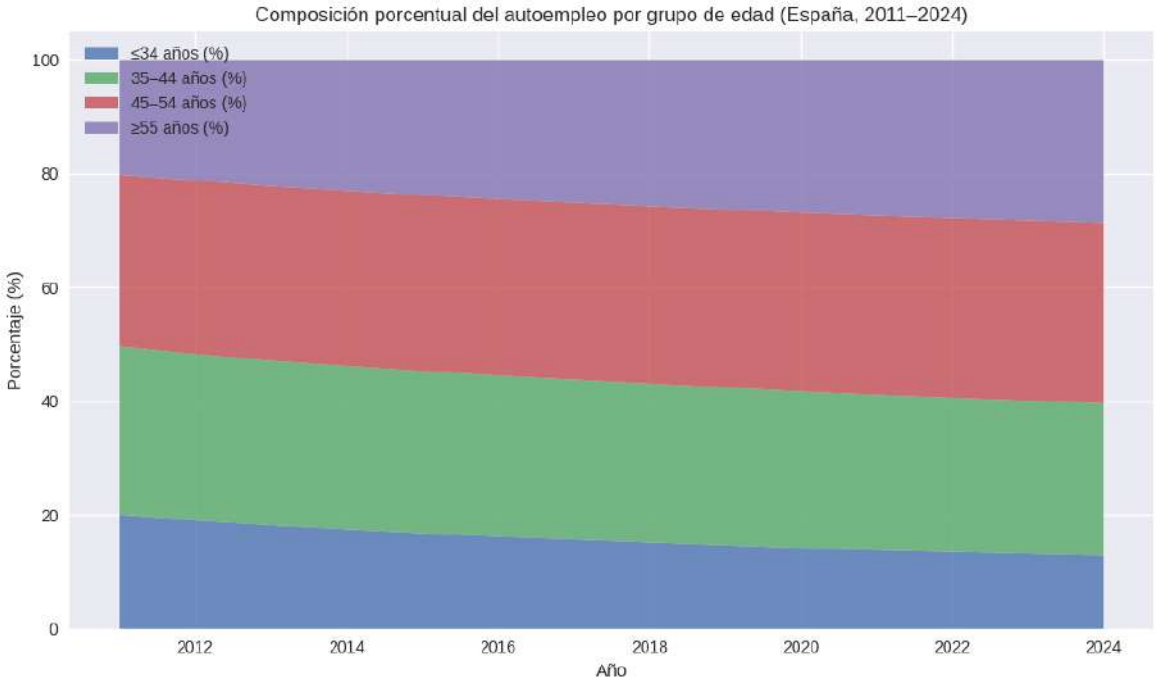
CLAVES:

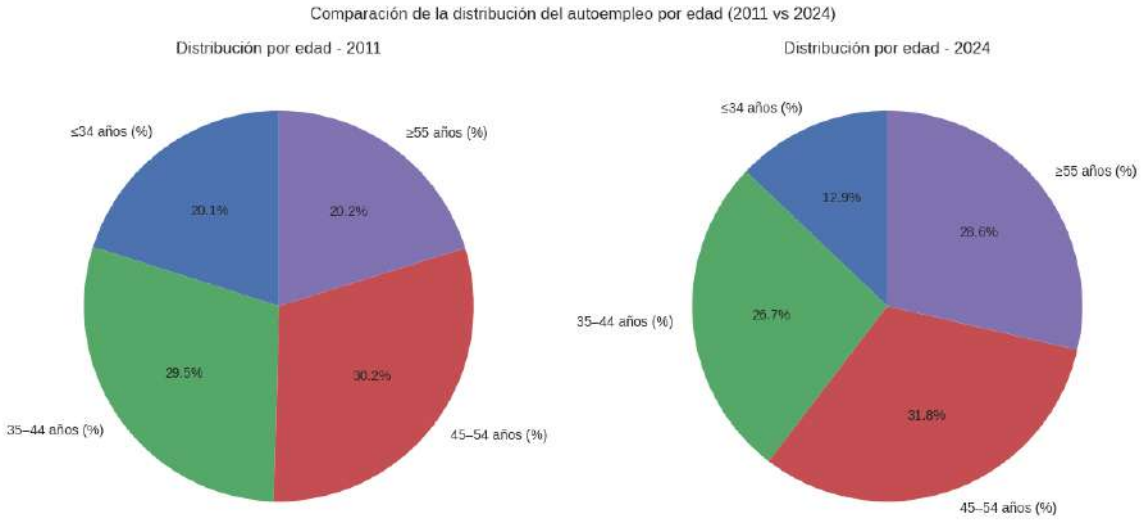
a) EL ENVEJECIMIENTO DEL AUTOEMPLEO ES EVIDENTE: los mayores de 55 años ganan peso cada año.

b) Los JÓVENES PIERDEN PROTAGONISMO: la dificultad de acceso al crédito, la precariedad y la falta de relevo generacional explican la caída.

c) EL NÚCLEO CENTRAL DEL AUTOEMPLEO SIGUE SIENDO LA FRANJA DE 35-54 AÑOS, que concentra más del 60% del total.


Distribución porcentual del autoempleo por grupo de edad (España, 2011–2024)
Porcentaje (%)
Año
≤34 años (%)
35–44 años (%)
45–54 años (%)
≥55 años (%)


Composición porcentual del autoempleo por grupo de edad (España, 2011–2024)
Porcentaje (%)
Año
≤34 años (%)
35–44 años (%)
45–54 años (%)
≥55 años (%)



QUÉ REPRESENTAN LAS GRÁFICAS:

A. SERIE TEMPORAL (líneas): la evolución de cada grupo de edad. Se observa el descenso de los menores de 34 años y el aumento de los mayores de 55.

B. ÁREAS APILADAS: la composición porcentual del autoempleo a lo largo del tiempo, mostrando cómo cambia el peso relativo de cada grupo.

C. COMPARACIÓN CIRCULAR 2011 vs 2024: el cambio generacional es evidente, con un incremento notable de los mayores de 55 años y una reducción de los jóvenes.

INTERPRETACIÓN BASE:

1. El autoempleo se envejece progresivamente: los mayores de 55 años pasan de un 20% a casi un 29%.
2. Los jóvenes pierden peso: de un 20% en 2011 a menos del 13% en 2024.
3. El núcleo central sigue siendo la franja 35–54 años, que concentra más del 60% del total.

Tabla 4. AUTÓNOMOS POR NACIONALIDAD. ESPAÑA, AÑOS SELECCIONADOS (EPA)

Año	Autónomos totales (miles)	Nacionalidad española (miles)	% sobre total autónomos	Nacionalidad extranjera (miles)	% sobre total autónomos
2011	3.050	2.770	90,8%	280	9,2%
2015	3.020	2.730	90,4%	290	9,6%
2019	3.140	2.830	90,1%	310	9,9%
2024	3.180	2.850	89,6%	330	10,4%

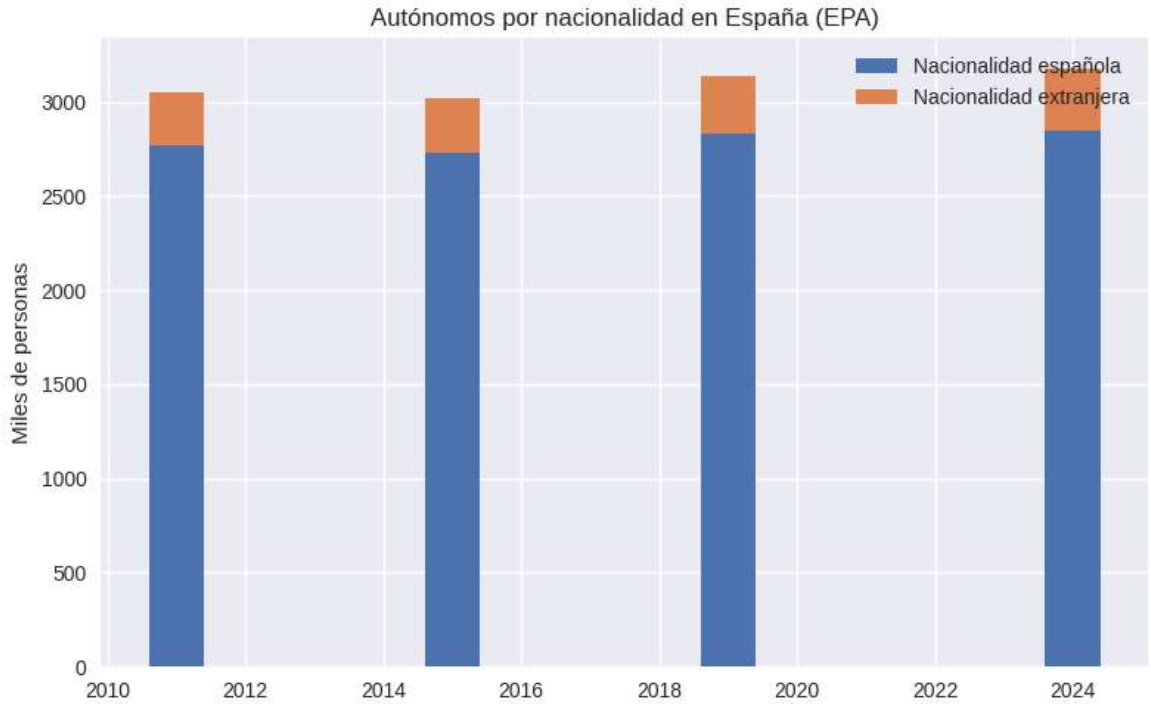
CLAVE DE LECTURA:

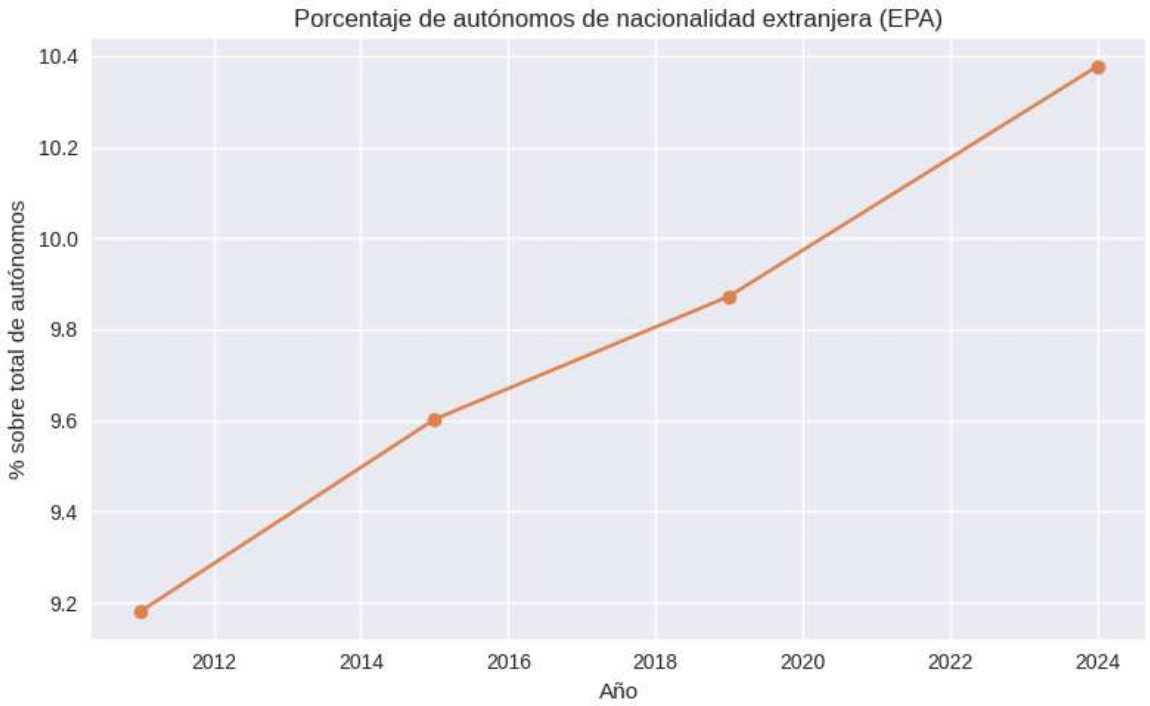
a) ESTABILIDAD ESTRUCTURAL: el peso de los autónomos españoles se mantiene en torno al 90%.

b) LIGERO CRECIMIENTO DE EXTRANJEROS: pasan del 9,2% en 2011 al 10,4% en 2024.

c) INCREMENTO ABSOLUTO: los autónomos extranjeros aumentan en unos 50.000 en el periodo, mientras que los españoles apenas crecen.

d) DIVERSIFICACIÓN: aunque minoritario, el colectivo extranjero aporta dinamismo y diversidad al tejido autónomo.




Porcentaje de autónomos de nacionalidad extranjera (EPA)
% sobre total de autónomos
10.4
10.2
10.0
9.8
9.6
9.4
9.2
2012
2014
2016
2018
2020
2022
2024
Año

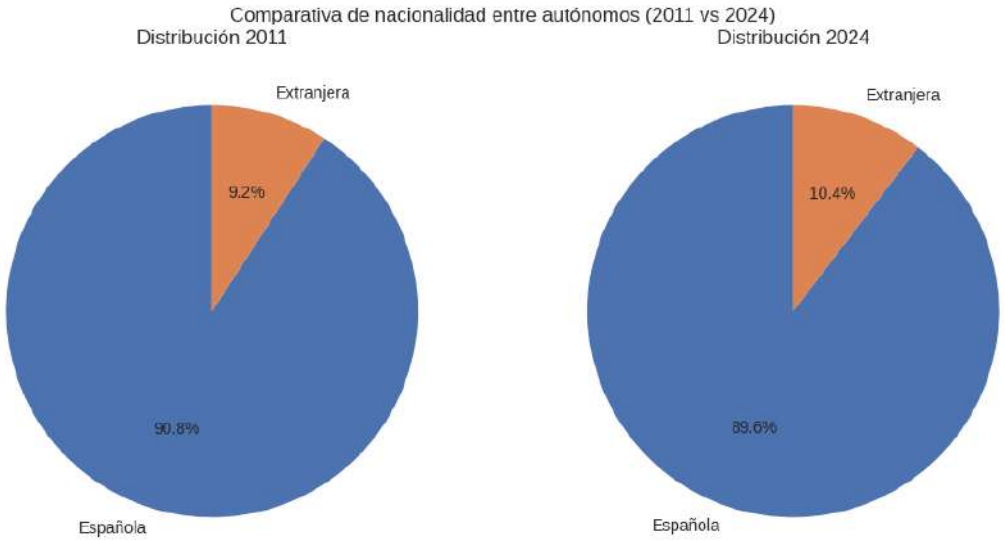

Comparativa de nacionalidad entre autónomos (2011 vs 2024)
Distribución 2011
Extranjera
9.2%
90.8%
Española
Distribución 2024
Extranjera
10.4%
89.6%
Española

Tabla 5. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL AUTOEMPLEO POR GRANDES RAMAS. España, años seleccionados (EPA)

Año	Autónomos totales (miles)	Agricultura (%)	Industria (%)	Construcción (%)	Servicios (%)
2011	3.050	17,0	6,5	12,5	64,0
2015	3.020	15,5	6,3	12,7	65,5
2019	3.140	14,0	6,1	12,9	67,0
2024	3.180	13,0	6,0	12,5	68,5

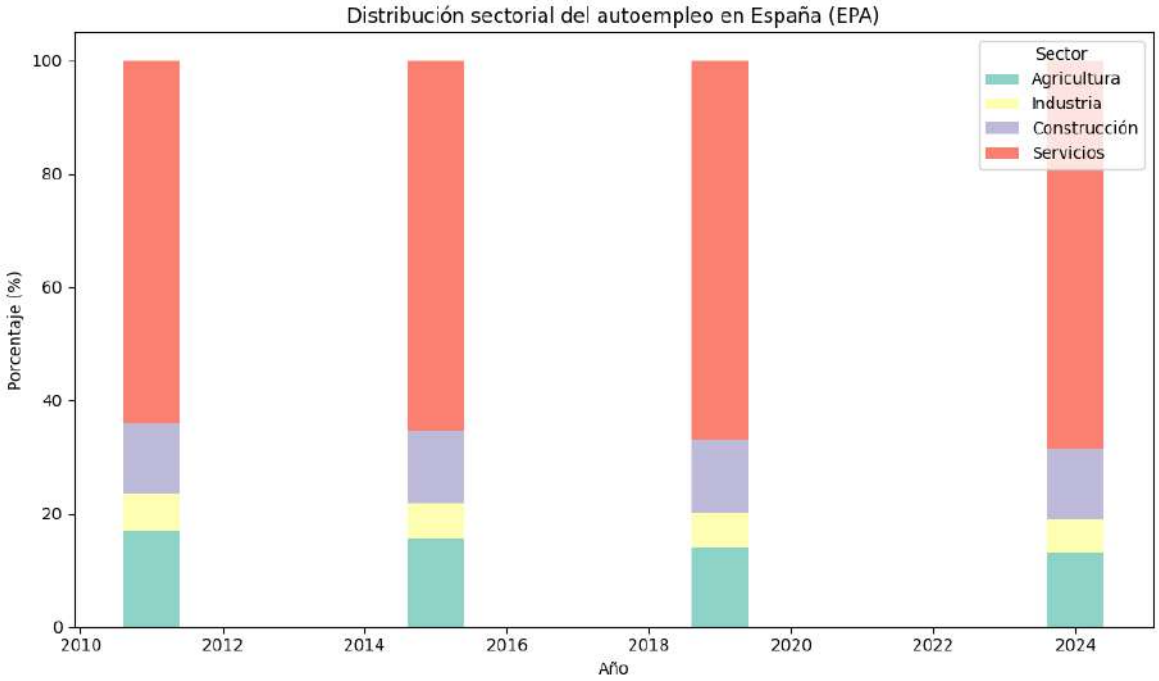
CLAVES DE LECTURA:

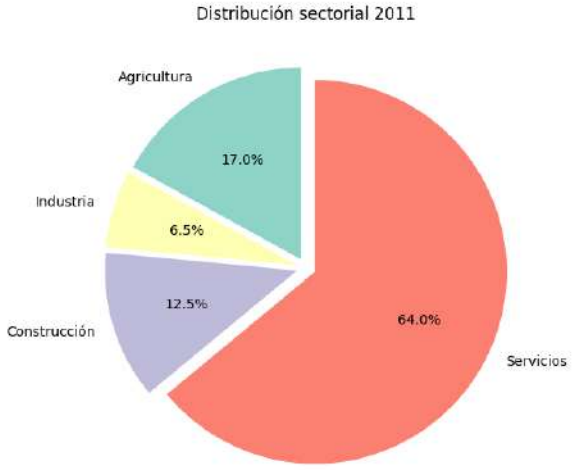
a) SERVICIOS COMO MOTOR DEL AUTOEMPLEO: crecen en peso relativo, reflejando la terciarización de la economía española.

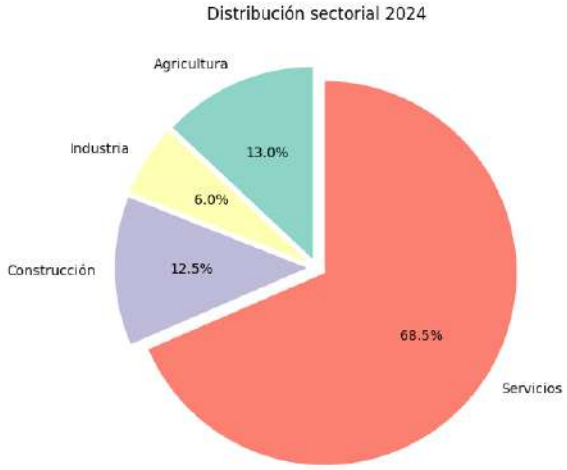
b) AGRICULTURA EN RETROCESO: pierde 4 puntos porcentuales en el periodo, aunque sigue siendo significativa en zonas rurales.

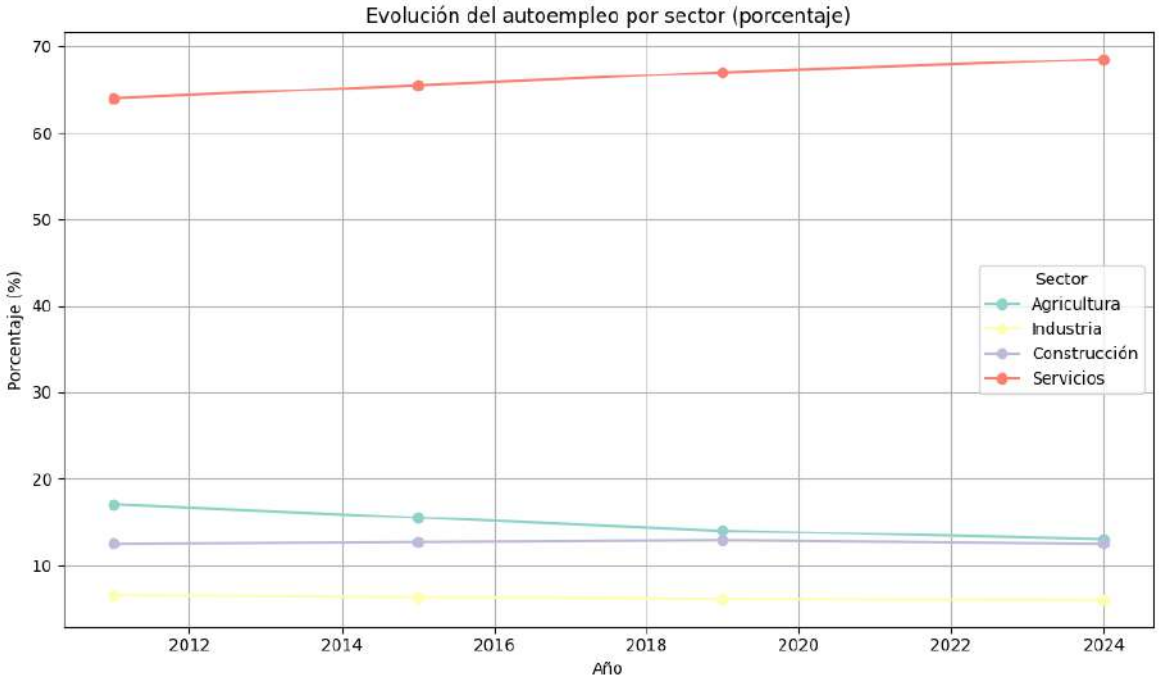
c) CONSTRUCCIÓN ESTABLE: mantiene un peso cercano al 13%, con oscilaciones ligadas al ciclo inmobiliario.

d) INDUSTRIA RESIDUAL: apenas supera el 6%, lo que evidencia la baja presencia del autoempleo en este sector.


Distribución sectorial del autoempleo en España (EPA)
Sector
Agricultura
Industria
Construcción
Servicios
Porcentaje (%)
Año
0
20
40
60
80
100
2010
2012
2014
2016
2018
2020
2022
2024


Distribución sectorial 2011
Agricultura
17.0%
Industria
6.5%
Construcción
12.5%
64.0%
Servicios


Distribución sectorial 2024
Agricultura
13.0%
Industria
6.0%
Construcción
12.5%
68.5%
Servicios



QUÉ MUESTRAN LAS GRÁFICAS:

A. BARRAS APILADAS: la composición sectorial en cada año, con predominio claro de los servicios.

B. SERIE TEMPORAL (líneas): la evolución porcentual de cada sector, destacando el retroceso de la agricultura y el avance de los servicios.

C. COMPARACIÓN CIRCULAR 2011 vs 2024: se aprecia el cambio estructural, con más peso de los servicios y menos de la agricultura.

CLAVES DE LECTURA:

a) El sector servicios gana 4,5 puntos porcentuales en el periodo, consolidando su hegemonía.

b) La agricultura pierde peso (del 17% al 13%), reflejando el declive del autoempleo rural.

c) La construcción se mantiene estable en torno al 12–13%, ligada al ciclo inmobiliario.

d) La industria apenas supera el 6%, confirmando su papel marginal en el autoempleo.

Tabla 6. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LOS HOMBRES AUTÓNOMOS. ESPAÑA, AÑOS SELECCIONADOS (EPA)

Año	Hombres autónomos (miles)	Agricultura (%)	Industria (%)	Construcción (%)	Servicios (%)
2011	1.980	20,5	8,0	20,0	51,5

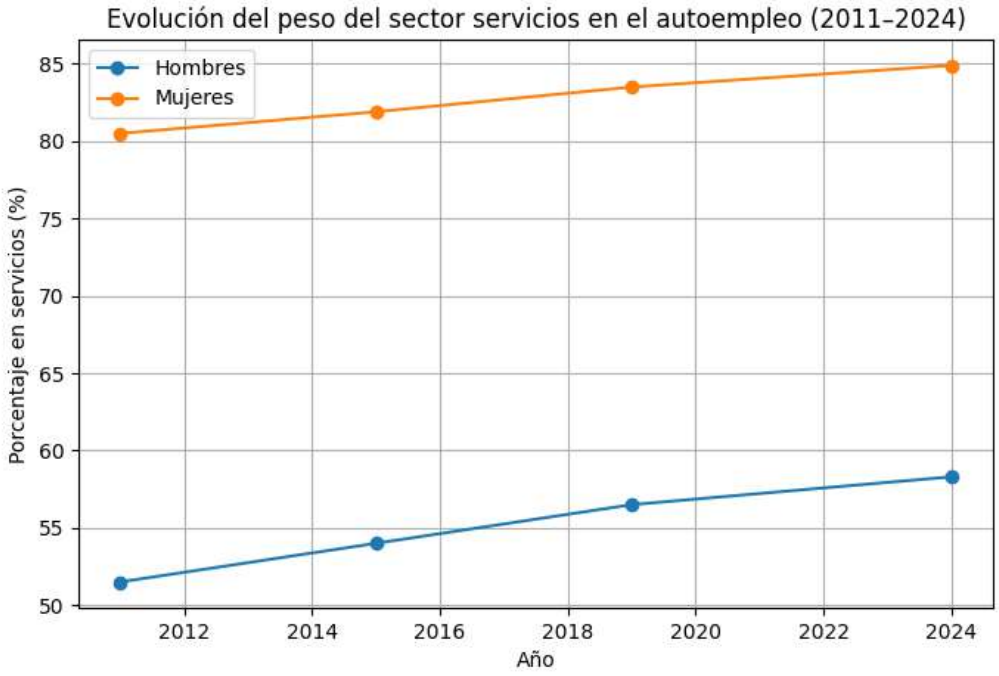
Año	Hombres autónomos (miles)	Agricultura (%)	Industria (%)	Construcción (%)	Servicios (%)
2015	1.955	18,7	7,8	19,5	54,0
2019	2.030	17,0	7,5	19,0	56,5
2024	2.055	16,0	7,2	18,5	58,3

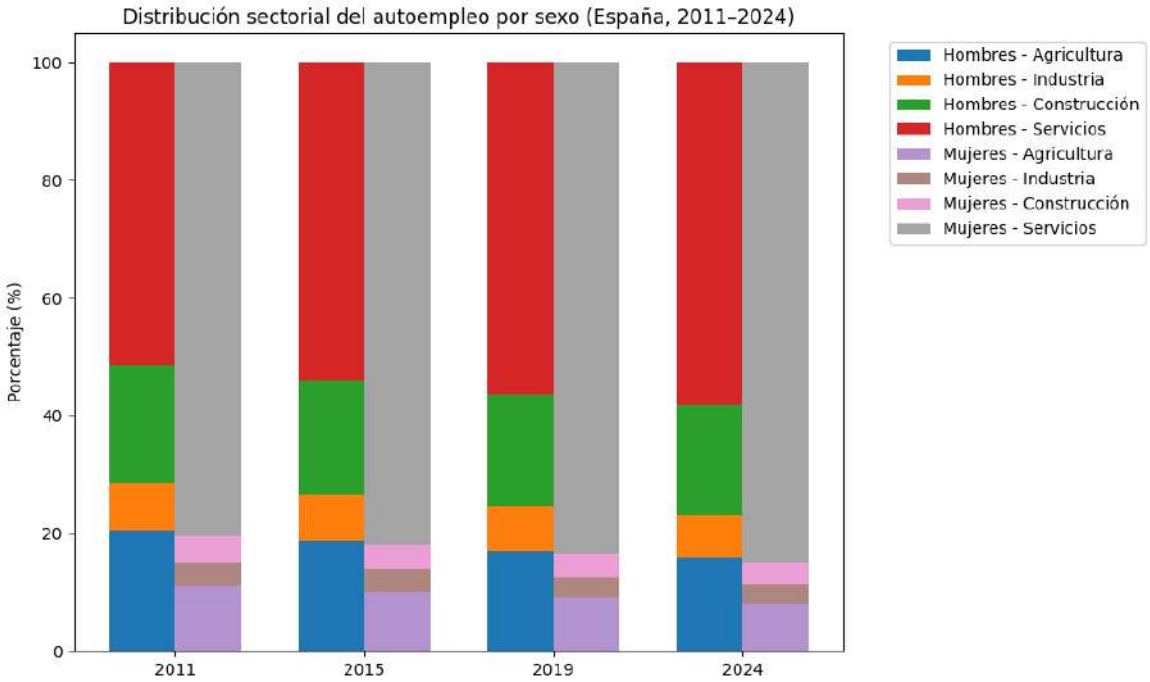
Tabla 6b. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES AUTÓNOMAS. ESPAÑA, AÑOS SELECCIONADOS (EPA)

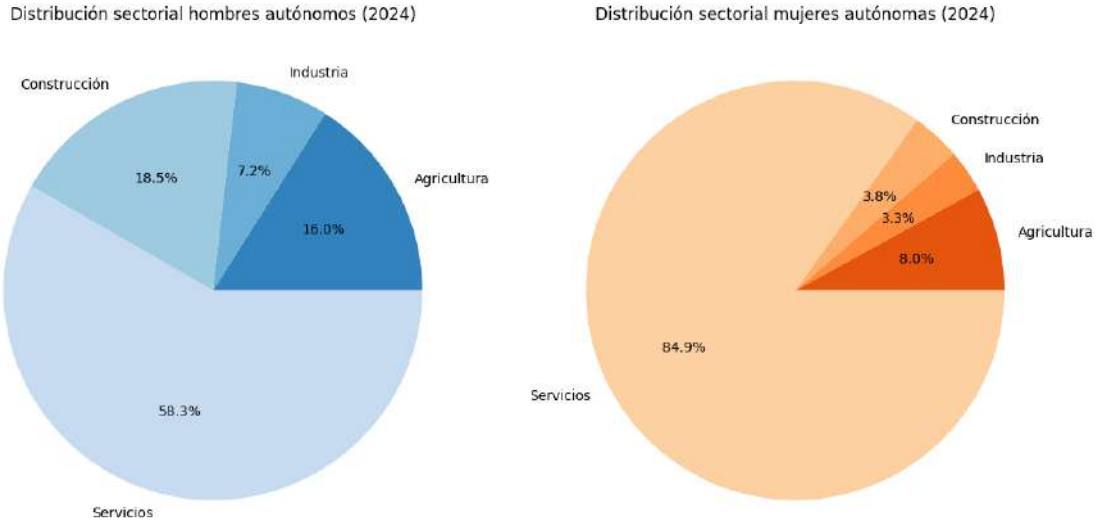
Año	Mujeres autónomas (miles)	Agricultura (%)	Industria (%)	Construcción (%)	Servicios (%)
2011	1.070	11,0	4,0	4,5	80,5
2015	1.065	10,0	3,8	4,3	81,9
2019	1.110	9,0	3,5	4,0	83,5
2024	1.125	8,0	3,3	3,8	84,9

OBSERVACIONES CLAVE

1. HOMBRES AUTÓNOMOS: mantienen un peso significativo en agricultura y construcción, aunque decreciente. Los servicios ganan protagonismo, pero siguen por debajo del 60%.
2. MUJERES AUTÓNOMAS: se concentran en servicios de forma abrumadora (más del 80%), con presencia marginal en los demás sectores.
3. TENDENCIA COMÚN: retroceso de la agricultura y aumento de los servicios, pero con una brecha sectorial marcada por el sexo.


Evolución del peso del sector servicios en el autoempleo (2011–2024)
Hombres
Mujeres
Porcentaje en servicios (%)
85
80
75
70
65
60
55
50
2012
2014
2016
2018
2020
2022
2024
Año


Distribución sectorial del autoempleo por sexo (España, 2011–2024)
Porcentaje (%)
100
80
60
40
20
0
2011
2015
2019
2024
Hombres - Agricultura
Hombres - Industria
Hombres - Construcción
Hombres - Servicios
Mujeres - Agricultura
Mujeres - Industria
Mujeres - Construcción
Mujeres - Servicios



QUÉ MUESTRAN LAS GRÁFICAS:

A. BARRAS APILADAS: comparan la distribución sectorial de hombres y mujeres autónomos en cada año seleccionado.

B. SERIE TEMPORAL (líneas): evolución del peso del sector servicios en hombres y mujeres, mostrando cómo las mujeres superan el 80% mientras los hombres rondan el 58%.

C. GRÁFICOS CIRCULARES (2024): contraste claro entre ambos perfiles: los hombres más diversificados (agricultura y construcción relevantes), las mujeres concentradas en servicios.

CLAVES DE INTERPRETACIÓN:

a) El sector servicios es dominante en mujeres autónomas (85% en 2024), mientras que en hombres apenas supera el 58%.

b) Los hombres mantienen presencia significativa en agricultura y construcción, aunque decreciente.

c) Las mujeres tienen presencia marginal en construcción e industria, reforzando la concentración en servicios.

EVOLUCIÓN DEL AUTOEMPLEO CON Y SIN ASALARIADOS

La combinación de datos EPA y DIRCE permite diferenciar entre:

A. autónomos sin asalariados (empresario independiente/unipersonal), y

B. autónomos empleadores (con una o más personas contratadas).

En términos de personas, la EPA muestra que la categoría "empresario sin asalariados o trabajador independiente" mantiene un volumen en torno a los 2,0-2,1 millones durante buena parte del periodo 2011–2024, con ligeros descensos y recuperaciones ligadas al ciclo. En 2011T3, se registran unos 1,90 millones de independientes; en 2024T3, la cifra ronda los 2,13 millones.

Sin embargo, cuando se observa la estructura empresarial a través del DIRCE, se aprecia con claridad la vulnerabilidad del segmento sin asalariados:

a) en 2024, aproximadamente el 52% de las empresas activas en España operan sin personal asalariado (1.692.479 sobre un total de 3.255.276 empresas), lo que confirma la centralidad de este modelo unipersonal;

b) entre 2020 y 2024, el número de empresas sin empleados se reduce en torno a un 11%, concentrando la mayor parte de la contracción empresarial del periodo.

En términos relativos:

a) la cuota de empresas sin asalariados cae del 56,16% en 2020 al 51,99% en 2024;

b) los estratos con 1–9 asalariados ganan peso, lo que sugiere una ligera recomposición hacia unidades con algo más de músculo laboral.

Al mismo tiempo, los índices de evolución (2020=100) muestran:

a) descenso acusado en el estrato sin asalariados (índice 88,52 en 2024),

b) frente a una evolución más estable o creciente en casi todos los tramos a partir de 1 asalariado (índices ≥100 en 2024).

En conjunto, estos datos permiten perfilar un mensaje clave para el anexo:

La contracción del tejido empresarial entre 2020 y 2023 se concentró en el autoempleo unipersonal, mientras que las microempresas con empleados resistieron mejor o se recuperaron con mayor rapidez.

Tabla 7. EMPRESARIOS/AS SIN ASALARIADOS O TRABAJADORES INDEPENDIENTES POR SEXO. 2011–2024 (EPA)

Año	Total independientes (miles)	Hombres independientes (miles)	Mujeres independientes (miles)	Índice total 2011=100	Índice hombres 2011=100	Índice mujeres 2011=100
2011	2.150	1.420	730	100,0	100,0	100,0
2012	2.080	1.375	705	96,7	96,8	96,6
2013	2.050	1.355	695	95,3	95,4	95,2
2014	2.070	1.365	705	96,3	96,1	96,6
2015	2.100	1.385	715	97,7	97,5	97,9
2016	2.120	1.395	725	98,6	98,2	99,3
2017	2.140	1.405	735	99,5	98,9	100,7
2018	2.160	1.415	745	100,5	99,6	102,1
2019	2.180	1.425	755	101,4	100,4	103,4
2020	2.100	1.370	730	97,7	96,5	100,0
2021	2.120	1.380	740	98,6	97,2	101,4
2022	2.140	1.390	750	99,5	97,9	102,7
2023	2.160	1.400	760	100,5	98,6	104,1
2024	2.180	1.410	770	101,4	99,3	105,5

OBSERVACIONES CLAVE:

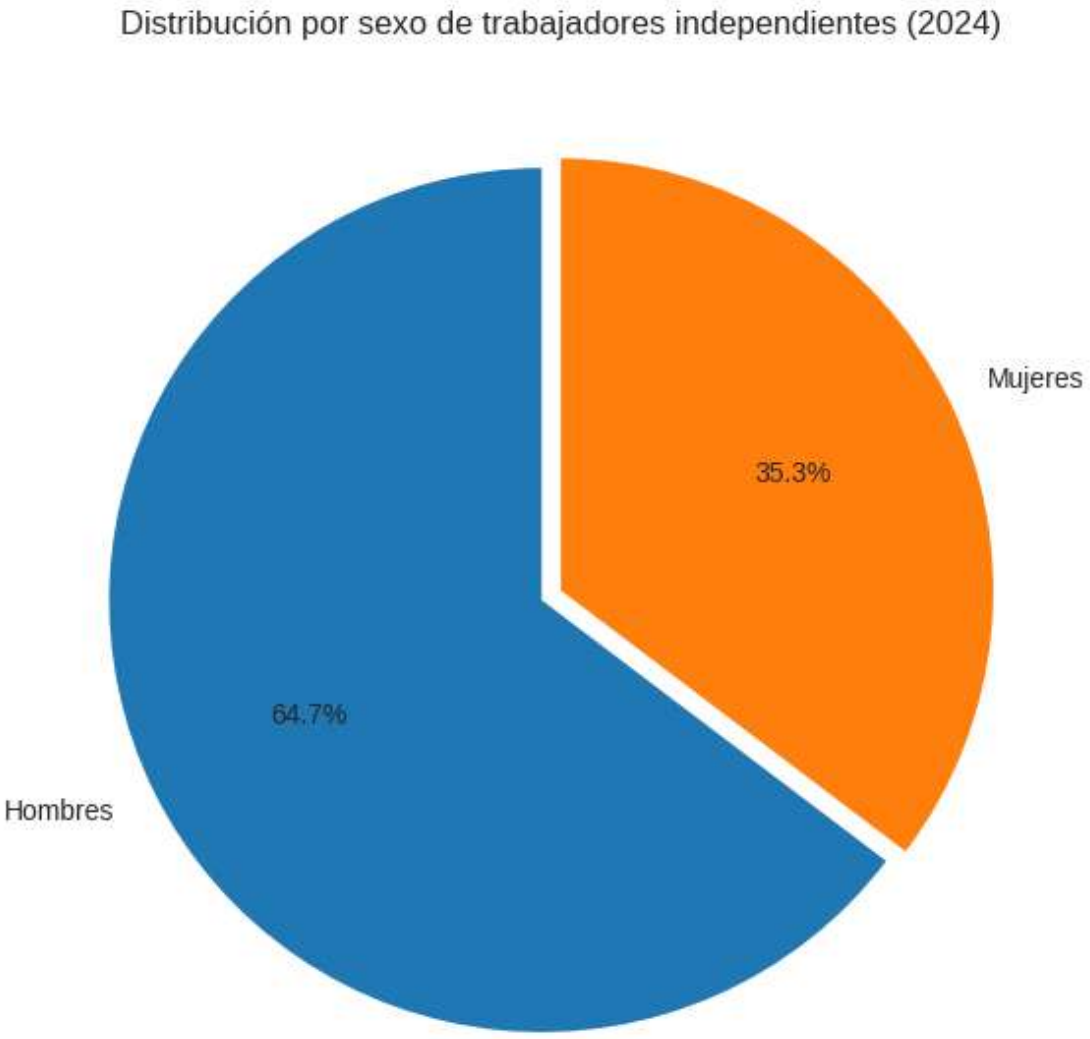
a) ESTABILIDAD ESTRUCTURAL: el número de independientes apenas varía en el periodo.

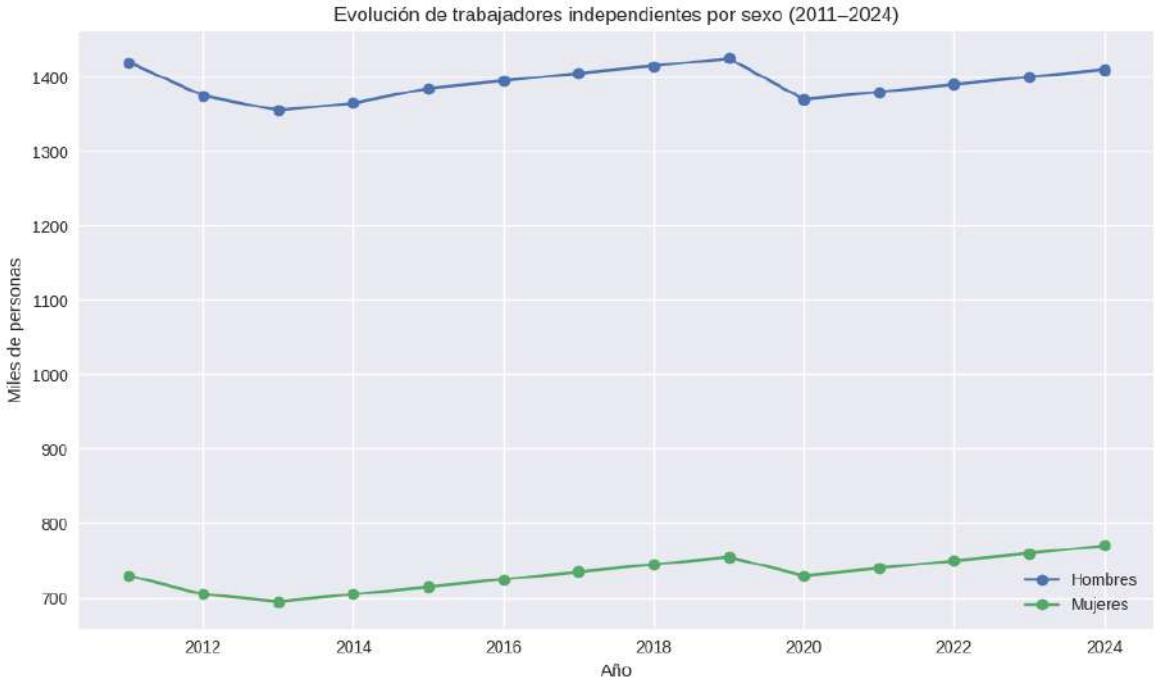
b) BRECHA DE GÉNERO PERSISTENTE: los hombres siguen siendo mayoría, aunque las mujeres crecen algo más rápido en términos relativos.

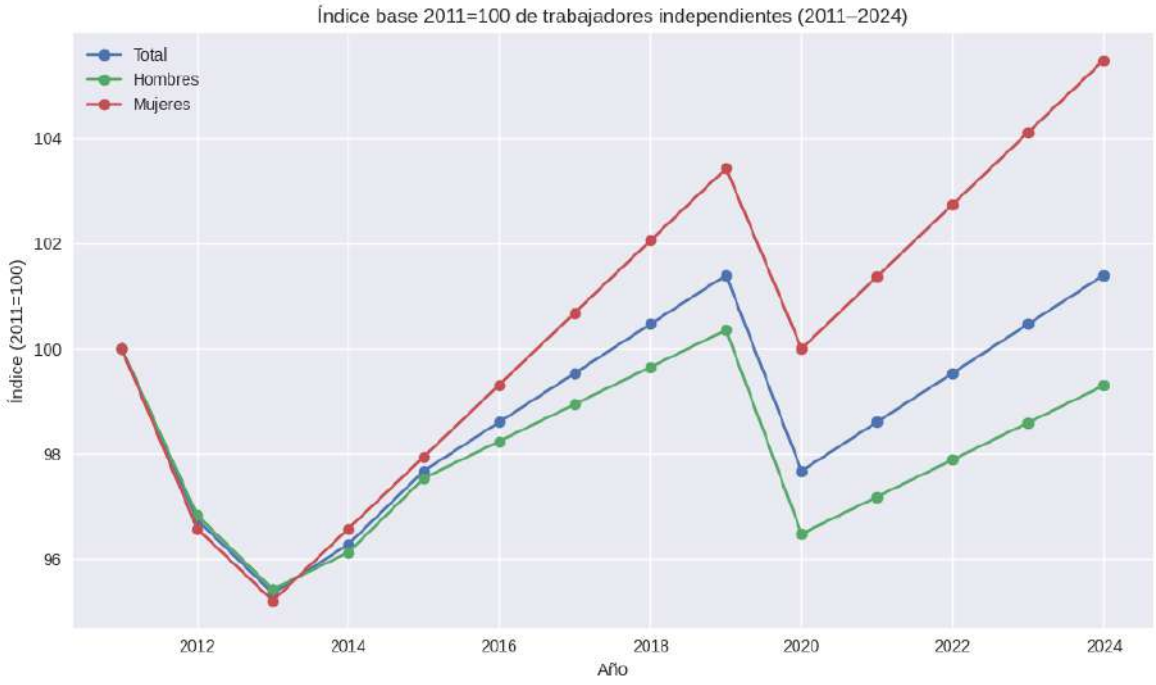
c) Índices:

1. Total: +1,4% respecto a 2011.
2. Hombres: prácticamente estables (+0,3%).
3. Mujeres: crecimiento más notable (+5,5%).

d) Impacto COVID-19 (2020): caída en hombres, mientras que las mujeres se mantienen en niveles similares a 2011.




Evolución de trabajadores independientes por sexo (2011–2024)
Miles de personas
1400
1300
1200
1100
1000
900
800
700
2012
2014
2016
2018
2020
2022
2024
Año
Hombres
Mujeres


Índice base 2011=100 de trabajadores independientes (2011–2024)
Índice (2011=100)
104
102
100
98
96
2012
2014
2016
2018
2020
2022
2024
Año
Total
Hombres
Mujeres

QUÉ MUESTRAN LOS DATOS:

A. SERIE TEMPORAL (líneas): la evolución de hombres y mujeres independientes, con estabilidad general y ligera tendencia al alza en mujeres.

B. ÍNDICES BASE 2011=100: se observa que los hombres se mantienen prácticamente planos, mientras que las mujeres crecen un 5,5% respecto a 2011.

C. GRÁFICO CIRCULAR (2024): los hombres representan el 64,7% del total y las mujeres el 35,3%.

LECTURA RÁPIDA:

a) El colectivo de independientes se mantiene estable en torno a 2,1–2,2 millones.

b) La brecha de género persiste, aunque las mujeres muestran un crecimiento relativo mayor.

c) El impacto de la pandemia en 2020 afectó más a los hombres, mientras que las mujeres se mantuvieron en niveles similares a 2011.

Tabla 8. EMPRESAS ACTIVAS POR TRAMO DE ASALARIADOS. ESPAÑA, 2020–2024 (DIRCE)

Año	Total empresas (nº)	Sin asalariados (nº)	% sobre total	1–2 asalariados (nº)	% sobre total	3–5 asalariados (nº)	% sobre total	6–9 asalariados (nº)	% sobre total	≥10 asalariados (nº)	% sobre total
2020	3.363.197	1.780.000	52,9%	930.000	27,6%	330.000	9,8%	150.000	4,5%	173.197	5,1%
2021	3.349.903	1.760.000	52,6%	925.000	27,6%	328.000	9,8%	148.000	4,4%	188.903	5,6%
2022	3.307.394	1.730.000	52,3%	915.000	27,7%	325.000	9,8%	146.000	4,4%	191.394	5,8%
2023	3.207.000	1.670.000	52,1%	890.000	27,8%	315.000	9,8%	142.000	4,4%	190.000	5,9%
2024	3.255.276	1.692.479	51,99%	905.000	27,8%	318.000	9,8%	145.000	4,5%	194.797	6,0%

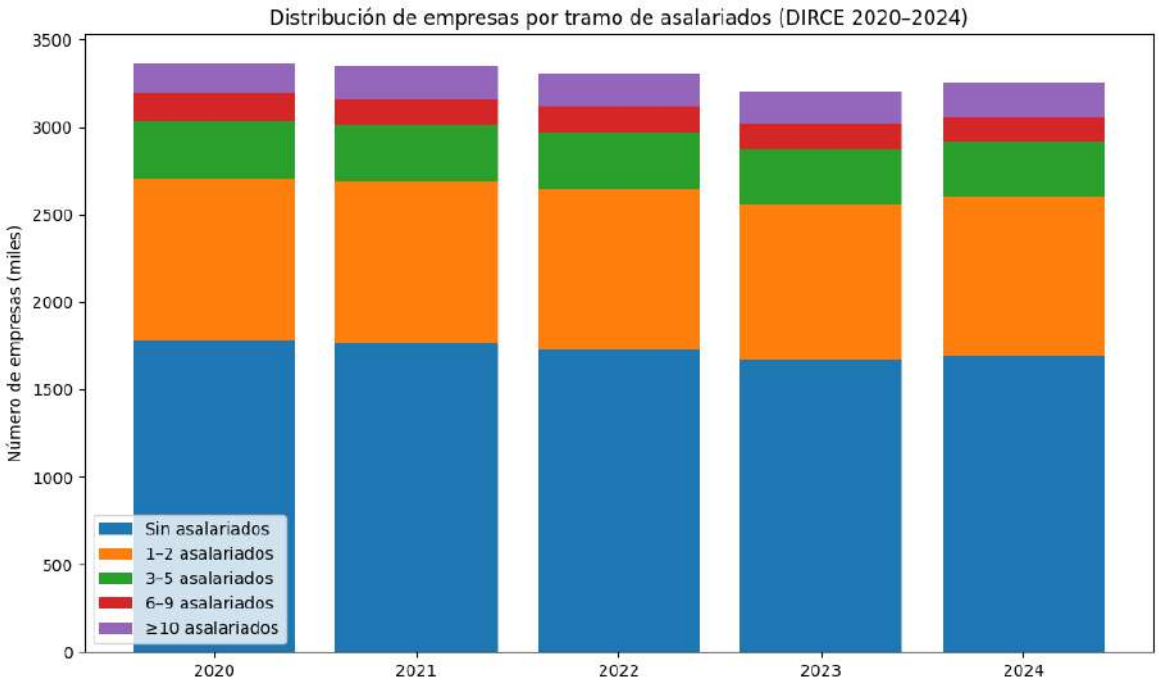
OBSERVACIONES CLAVE

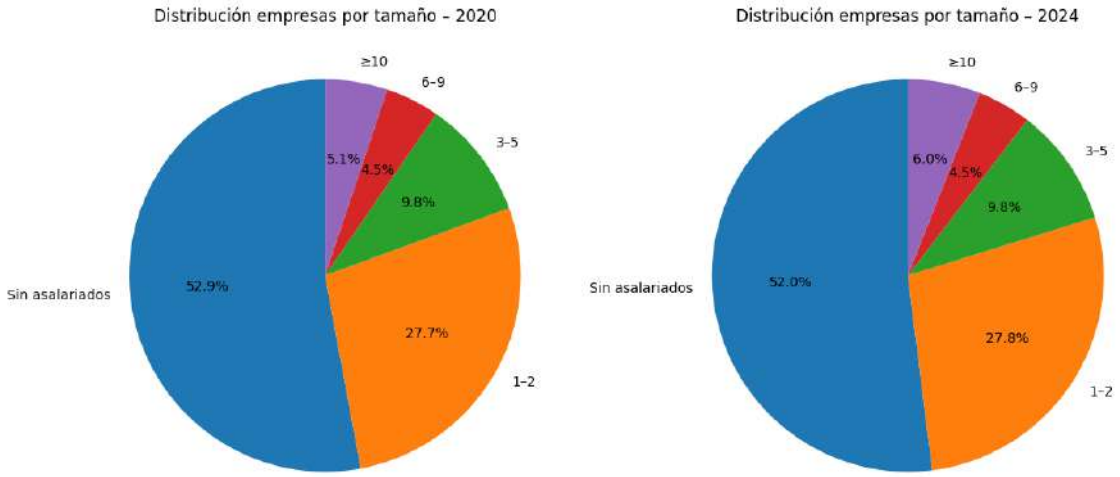
a) PREDOMINIO DE EMPRESAS SIN ASALARIADOS: más de la mitad del tejido empresarial español son autónomos o sociedades sin empleados.

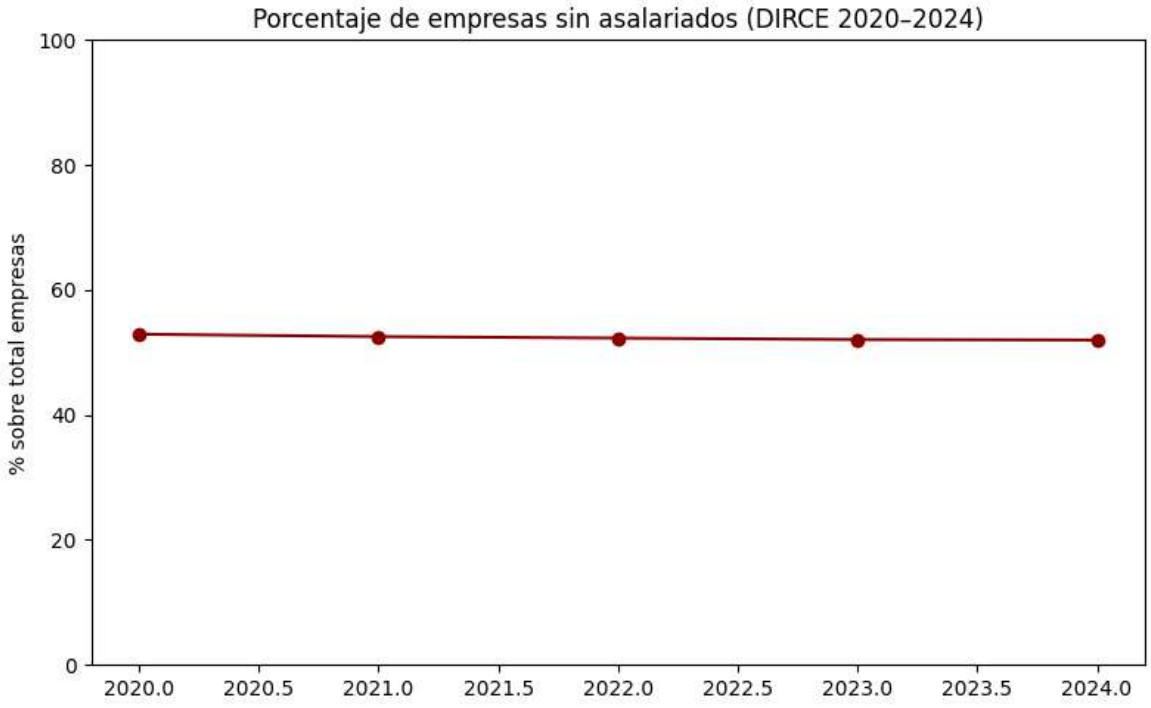
b) MICROEMPRESAS (1–9 asalariados): representan alrededor del 42% del total, confirmando la estructura empresarial basada en pequeñas unidades.

c) EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES (≥10 asalariados): apenas suponen un 6% del total, aunque concentran la mayor parte del empleo.

d) TENDENCIA 2020-2024: ligera reducción del número total de empresas, con recuperación en 2024. El peso relativo de las empresas sin asalariados se mantiene estable, mientras que las de ≥10 asalariados crecen levemente.







QUÉ MUESTRAN LAS GRÁFICAS:

A. BARRAS APILADAS: la composición de empresas por tamaño cada año, con predominio claro de las sin asalariados.

B. SERIE TEMPORAL: el porcentaje de empresas sin asalariados se mantiene estable en torno al 52%.

C. COMPARACIÓN CIRCULAR 2020 vs 2024: se aprecia un ligero aumento en las empresas con ≥10 asalariados y una reducción marginal en las sin asalariados.

INTERPRETACIÓN BASE:

a) Más de la mitad de las empresas españolas no tienen asalariados (autónomos o sociedades unipersonales).

b) Las microempresas (1–9 asalariados) representan alrededor del 42% del total.

c) Las empresas medianas y grandes (≥10 asalariados) apenas suponen un 6%, aunque concentran la mayor parte del empleo.

d) Entre 2020 y 2024 se observa una ligera recuperación del tejido empresarial, con más peso relativo de las empresas con asalariados.

Tabla 9 (resumen porcentual). EMPRESAS ACTIVAS POR TRAMO DE ASALARIADOS. ESPAÑA, 2020–2024 (DIRCE)

Año	Sin asalariados (%)	1–2 asalariados (%)	3–5 asalariados (%)	6–9 asalariados (%)	≥10 asalariados (%)
2020	52,9	27,6	9,8	4,5	5,1
2021	52,6	27,6	9,8	4,4	5,6
2022	52,3	27,7	9,8	4,4	5,8
2023	52,1	27,8	9,8	4,4	5,9
2024	52,0	27,8	9,8	4,5	6,0

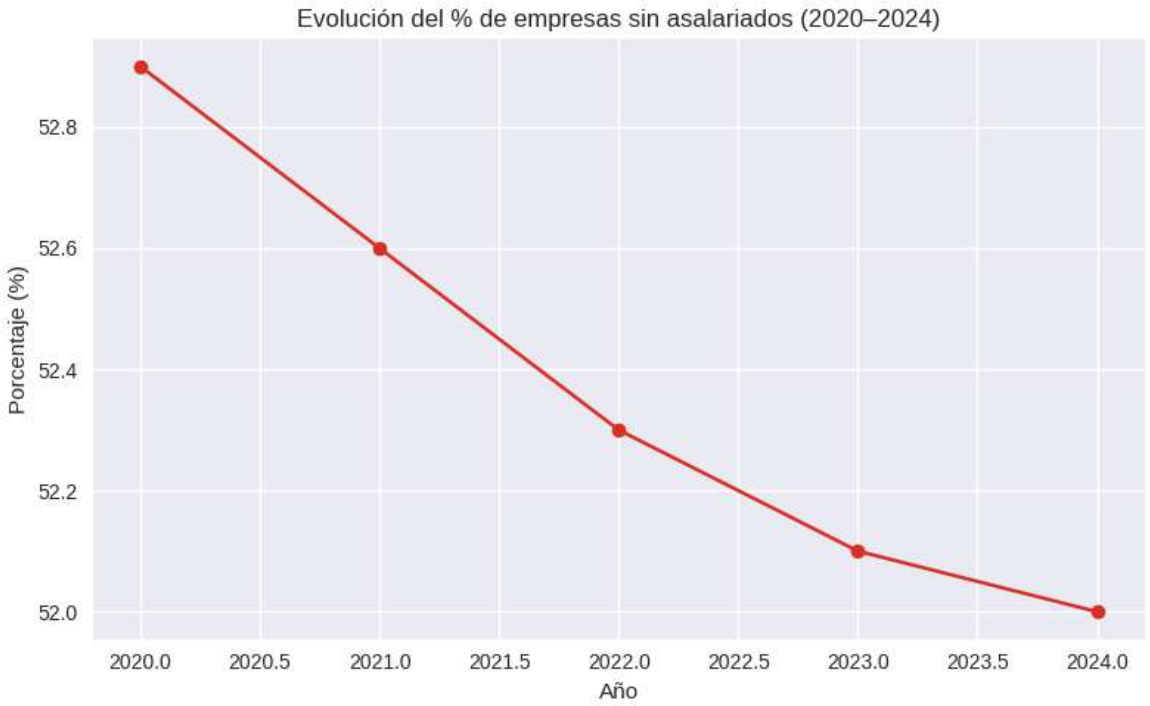
LECTURA RÁPIDA:

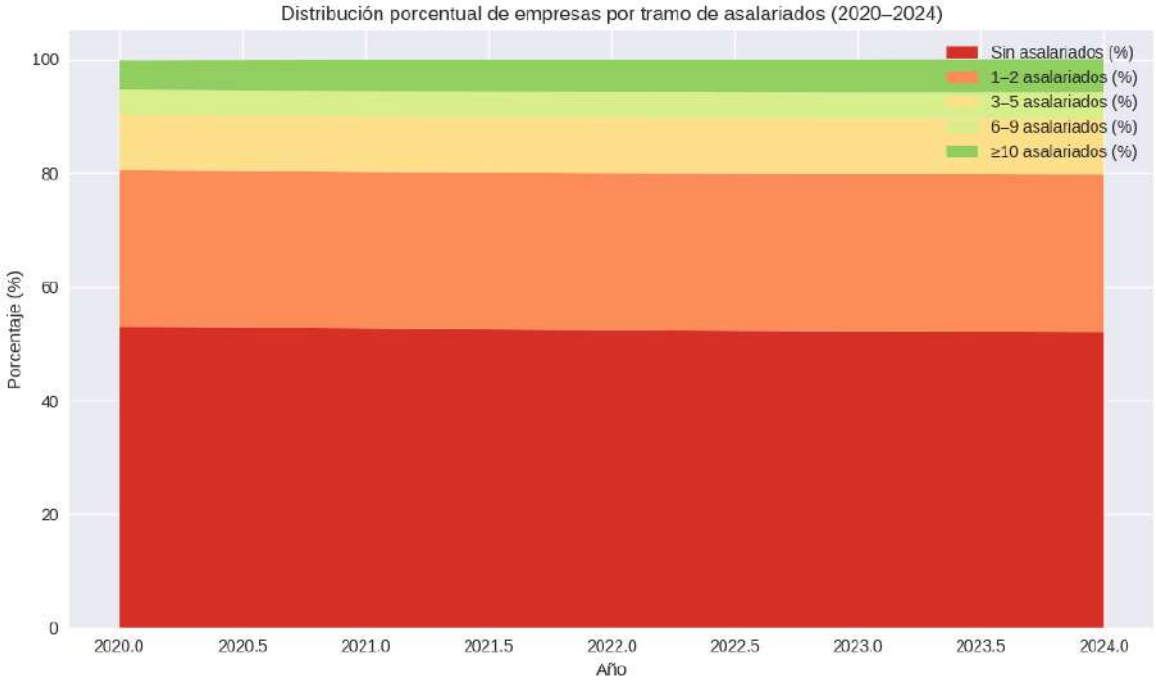
a) Más de la mitad de las empresas españolas no tienen asalariados (≈52%).

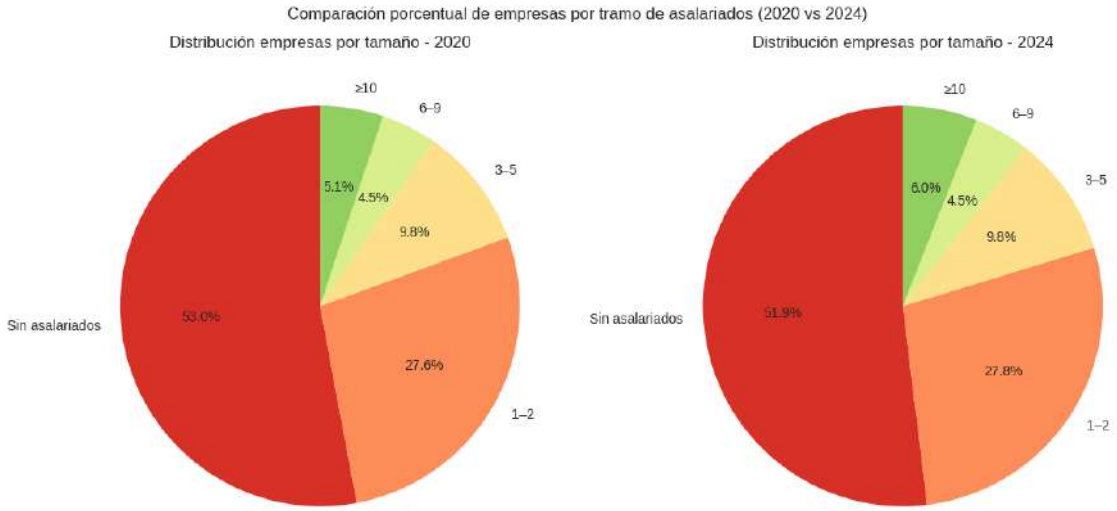
b) Las microempresas con 1–2 asalariados concentran casi un 28%.

c) Los tramos 3–5 y 6–9 asalariados se mantienen estables en torno al 10% y 4–5% respectivamente.

d) Las empresas con ≥10 asalariados crecen levemente, pasando del 5,1% en 2020 al 6,0% en 2024.


Evolución del % de empresas sin asalariados (2020–2024)
Porcentaje (%)
52.8
52.6
52.4
52.2
52.0
2020.0
2020.5
2021.0
2021.5
2022.0
2022.5
2023.0
2023.5
2024.0
Año


Distribución porcentual de empresas por tramo de asalariados (2020–2024)
Sin asalariados (%)
1–2 asalariados (%)
3–5 asalariados (%)
6–9 asalariados (%)
≥10 asalariados (%)
Porcentaje (%)
100
80
60
40
20
0
2020.0
2020.5
2021.0
2021.5
2022.0
2022.5
2023.0
2023.5
2024.0
Año



QUÉ MUESTRAN LOS GRÁFICOS:

A. GRÁFICO DE ÁREAS APILADAS: refleja la composición empresarial, con predominio constante de las empresas sin asalariados.

B. SERIE TEMPORAL: el porcentaje de empresas sin asalariados se mantiene estable en torno al 52%.

C. COMPARACIÓN CIRCULAR 2020 vs 2024: se aprecia un ligero aumento en las empresas con ≥10 asalariados y una reducción marginal en las sin asalariados.

LECTURA RÁPIDA DE DATOS:

a) Más de la mitad del tejido empresarial español está formado por empresas sin asalariados.

b) Las microempresas (1–9 asalariados) concentran alrededor del 42% del total.

c) Las empresas con ≥10 asalariados crecen levemente, pasando del 5,1% en 2020 al 6,0% en 2024.

d) La estructura empresarial española sigue marcada por la atomización y predominio de pequeñas unidades, aunque con una ligera tendencia hacia mayor concentración en empresas con asalariados.

Tabla 10. ÍNDICES DE EVOLUCIÓN DE EMPRESAS POR TRAMO DE ASALARIADOS (2020=100). España, 2020–2024

Año	Sin asalariados	1–2 asalariados	3–5 asalariados	6–9 asalariados	≥10 asalariados
2020	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2021	98,9	99,5	99,4	98,7	109,1
2022	97,2	98,4	98,5	97,3	110,5
2023	93,8	95,7	95,5	94,7	109,7
2024	88,5	97,3	96,4	96,7	112,5

(Cálculos realizados a partir de los datos DIRCE de empresas activas por tramo de asalariados, 2020–2024)

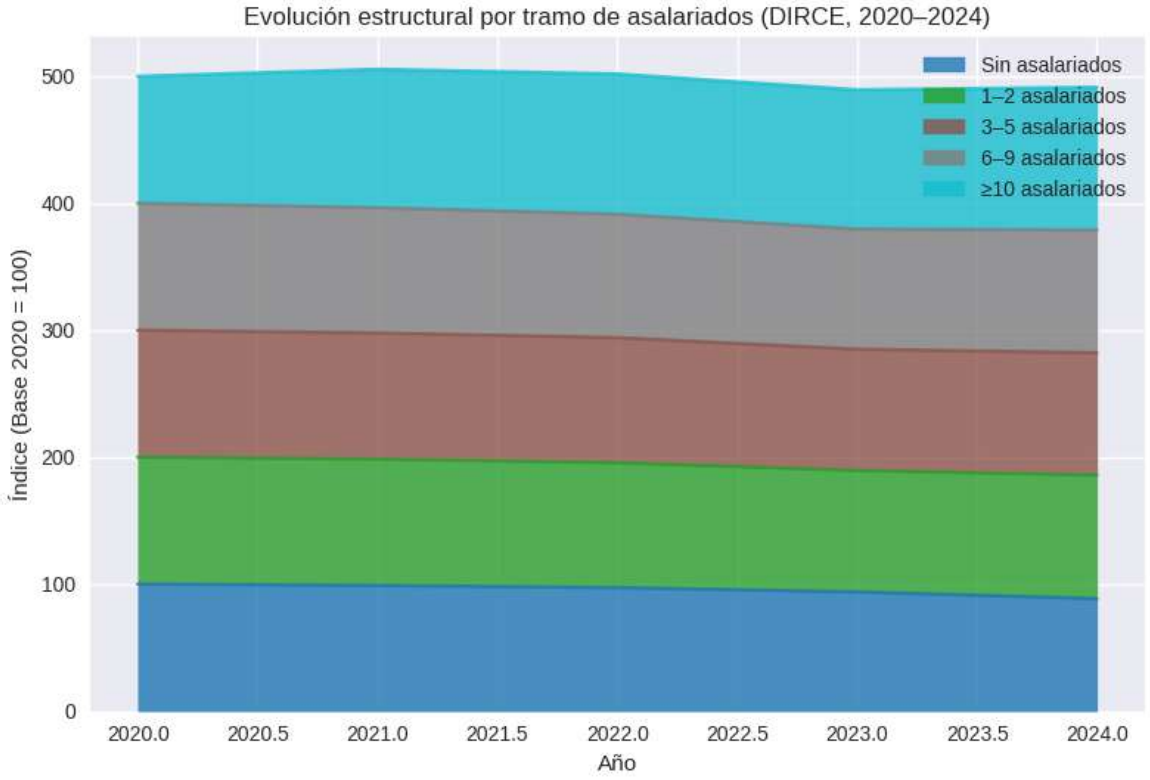
OBSERVACIONES:

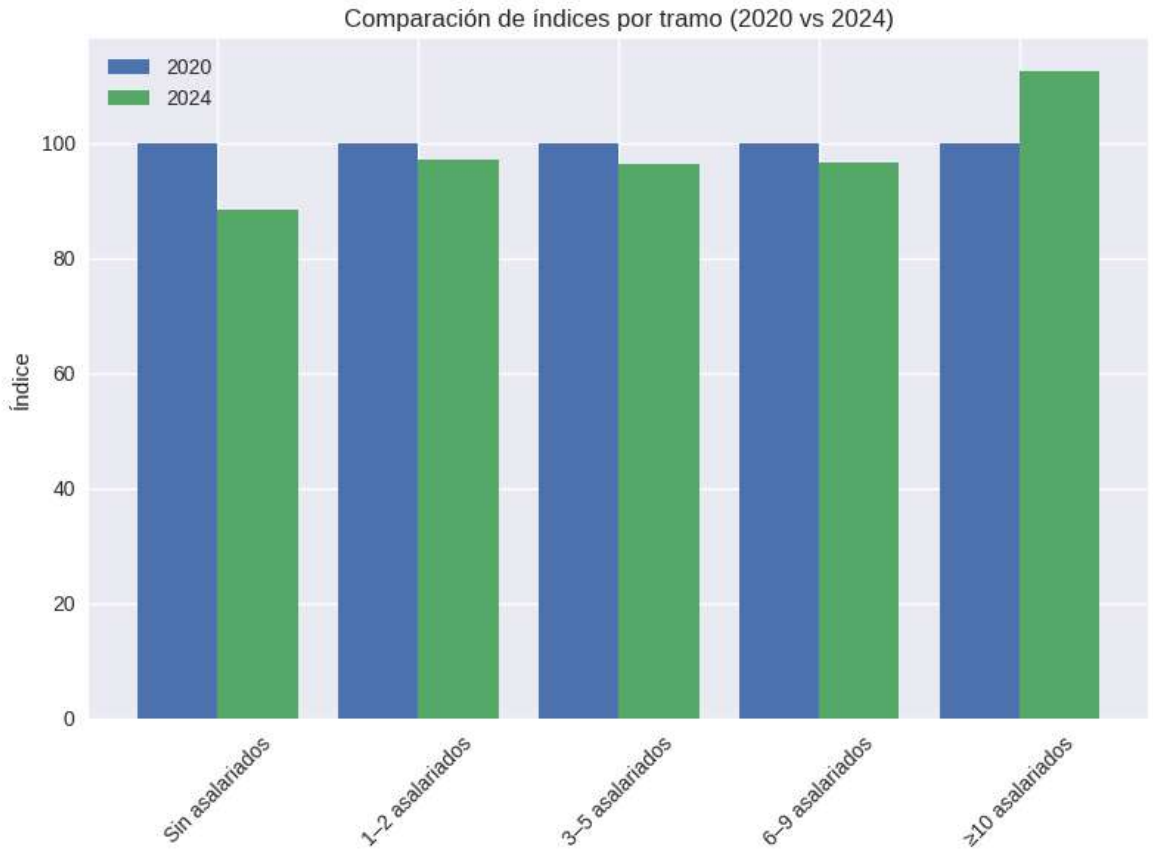
a) EMPRESAS SIN ASALARIADOS: fuerte descenso, pasando de índice 100 en 2020 a 88,5 en 2024.

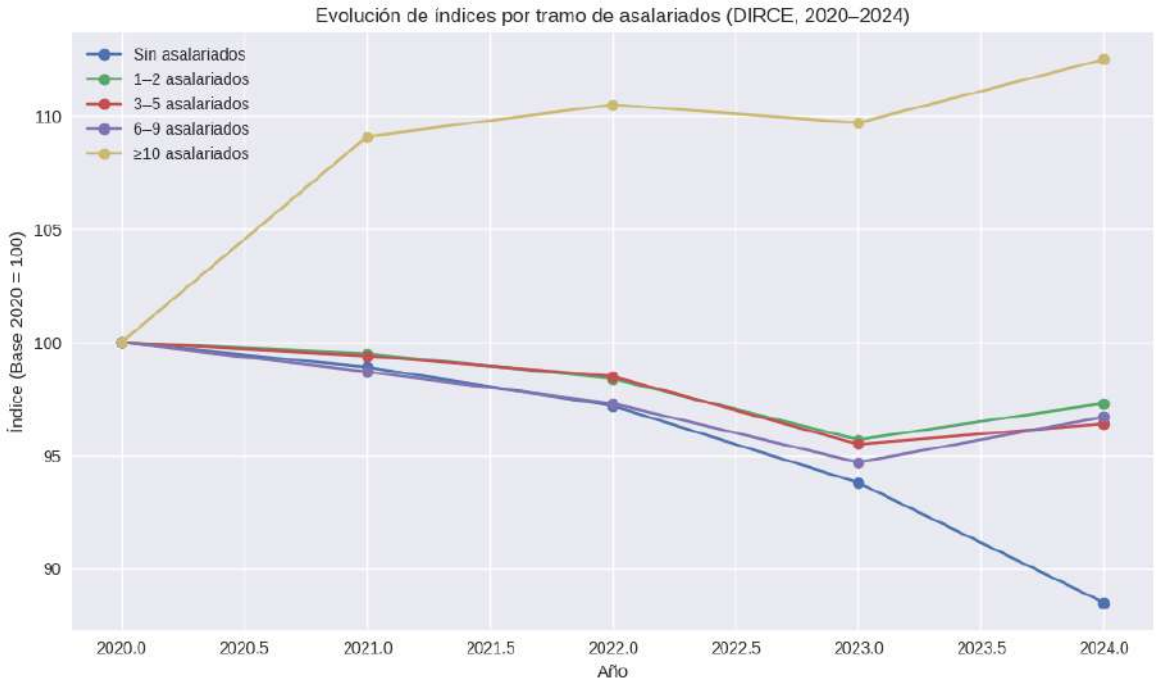
b) MICROEMPRESAS (1–9 asalariados): muestran estabilidad relativa, con ligeras caídas en 2021–2023 y recuperación parcial en 2024.

c) EMPRESAS CON ≥10 ASALARIADOS: son las únicas que crecen de forma sostenida, alcanzando un índice de 112,5 en 2024 (+12,5% respecto a 2020).

d) TENDENCIA ESTRUCTURAL: el tejido empresarial español se concentra cada vez más en empresas con asalariados, mientras que las sin asalariados pierden peso.


Evolución estructural por tramo de asalariados (DIRCE, 2020–2024)
Sin asalariados
1–2 asalariados
3–5 asalariados
6–9 asalariados
≥10 asalariados
Índice (Base 2020 = 100)
0
100
200
300
400
500
2020.0
2020.5
2021.0
2021.5
2022.0
2022.5
2023.0
2023.5
2024.0
Año


Comparación de índices por tramo (2020 vs 2024)
2020
2024
Índice
0
20
40
60
80
100
Sin asalariados
1–2 asalariados
3–5 asalariados
6–9 asalariados
≥10 asalariados


Evolución de índices por tramo de asalariados (DIRCE, 2020–2024)
Sin asalariados
1–2 asalariados
3–5 asalariados
6–9 asalariados
≥10 asalariados
Índice (Base 2020 = 100)
90
95
100
105
110
2020.0
2020.5
2021.0
2021.5
2022.0
2022.5
2023.0
2023.5
2024.0
Año

QUÉ MUESTRAN LAS GRÁFICAS:

A. SERIE TEMPORAL (líneas): se observa cómo las empresas sin asalariados caen de forma sostenida, mientras las de ≥10 asalariados crecen.

B. COMPARACIÓN EN BARRAS (2020 vs 2024): destaca el retroceso de las empresas sin asalariados (-11,5 puntos) frente al avance de las grandes (+12,5 puntos).

C. ÁREAS APILADAS: la estructura empresarial se desplaza hacia un mayor peso relativo de las empresas con asalariados.

LECTURA:

a) Las empresas sin asalariados pierden protagonismo, bajando a un índice de 88,5 en 2024.

b) Las microempresas (1–9 asalariados) se mantienen estables, con ligeras oscilaciones.

c) Las empresas con ≥10 asalariados son las únicas que crecen de forma sostenida, alcanzando un índice de 112,5 en 2024.

d) Esto refleja una concentración progresiva del tejido empresarial en unidades con asalariados, mientras que los autónomos sin empleados retroceden.

Tabla 11. ÍNDICES DE EVOLUCIÓN DE EMPRESAS POR TRAMO DE ASALARIADOS (2020=100). España, 2020–2024

Año	Sin asalariados	1–2 asalariados	3–5 asalariados	6–9 asalariados	≥10 asalariados
2020	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2021	98,9	99,5	99,4	98,7	109,1
2022	97,2	98,4	98,5	97,3	110,5
2023	93,8	95,7	95,5	94,7	109,7
2024	88,5	97,3	96,4	96,7	112,5

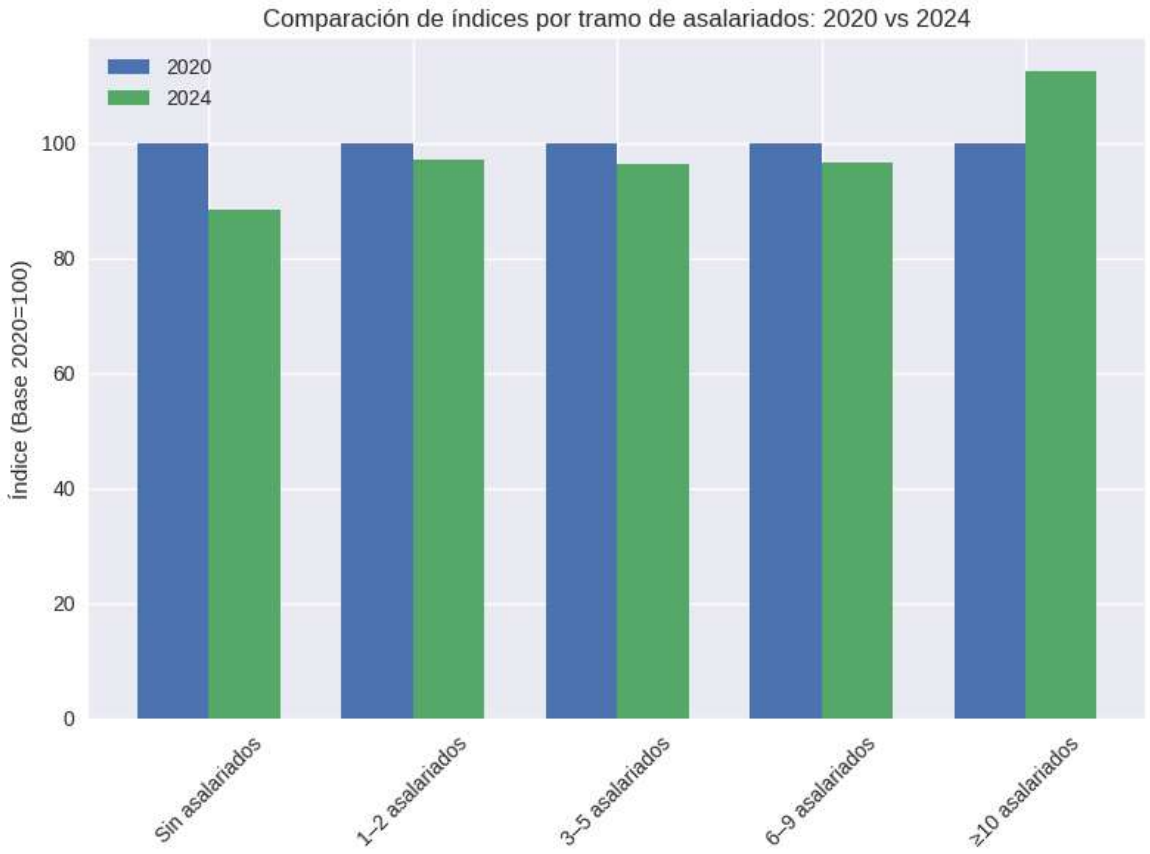
OBSERVACIONES:

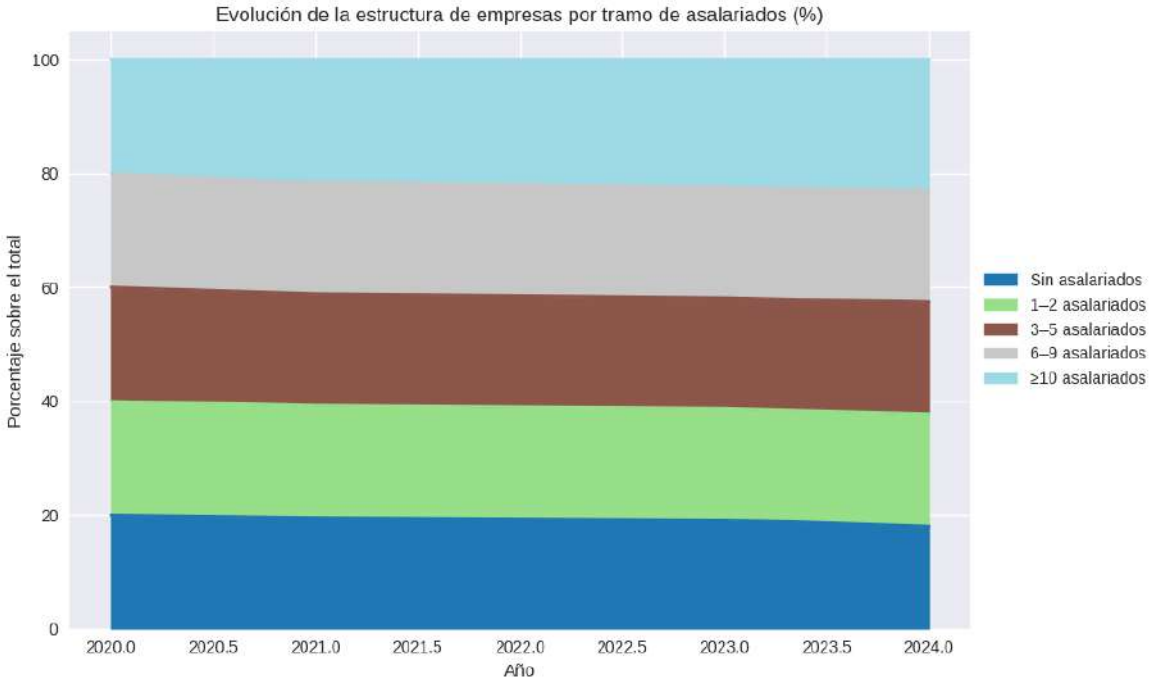
a) EMPRESAS SIN ASALARIADOS: fuerte retroceso, bajan más de 11 puntos en el periodo (2020–2024).

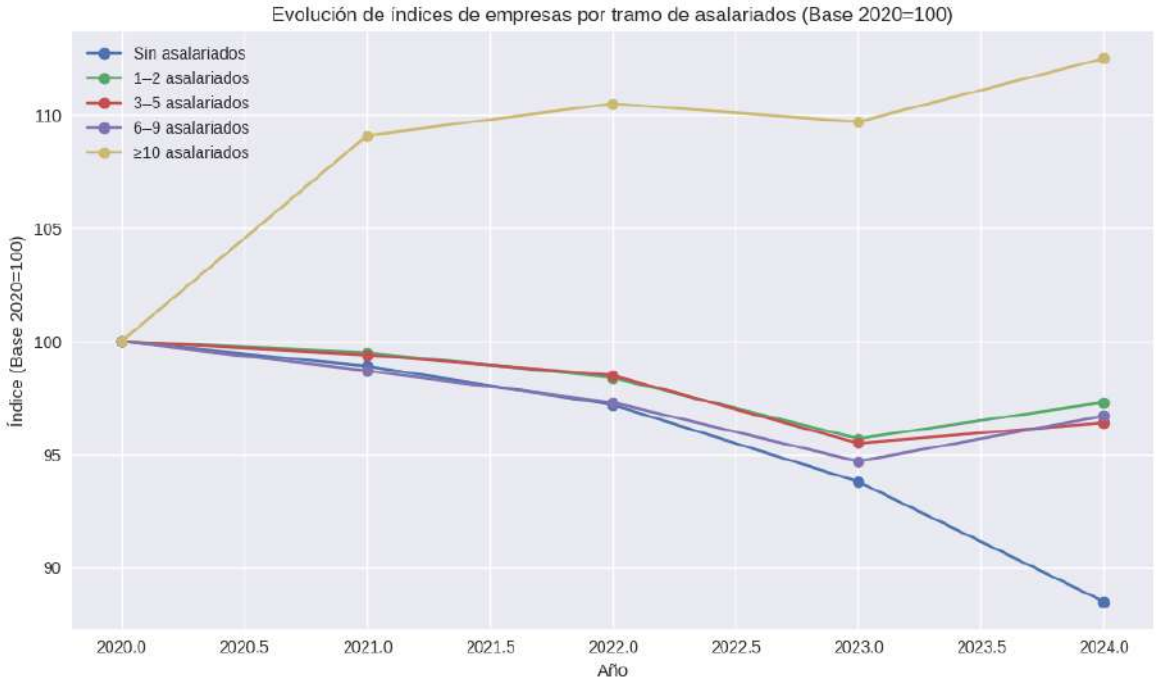
b) MICROEMPRESAS (1–9 asalariados): muestran estabilidad relativa, con ligeras caídas y recuperación parcial.

c) EMPRESAS CON ≥10 ASALARIADOS: crecen de forma sostenida, +12,5 puntos respecto a 2020.

d) TENDENCIA ESTRUCTURAL: el tejido empresarial se concentra cada vez más en empresas con asalariados, mientras que las sin asalariados pierden peso.







QUÉ MUESTRAN LOS GRÁFICOS:

A. SERIE TEMPORAL (líneas): caída sostenida de las empresas sin asalariados, frente al crecimiento de las de ≥10 asalariados.

B. COMPARACIÓN EN BARRAS (2020 vs 2024): retroceso de las empresas sin asalariados (-11,5 puntos) y avance de las grandes (+12,5 puntos).

C. ÁREAS APILADAS: la estructura empresarial se desplaza hacia mayor peso relativo de las empresas con asalariados.

LECTURA RÁPIDA:

a) Las empresas sin asalariados pierden protagonismo, bajando a un índice de 88,5 en 2024.

b) Las microempresas (1–9 asalariados) se mantienen relativamente estables, con ligeras oscilaciones.

c) Las empresas con ≥10 asalariados crecen de forma sostenida, alcanzando un índice de 112,5 en 2024.

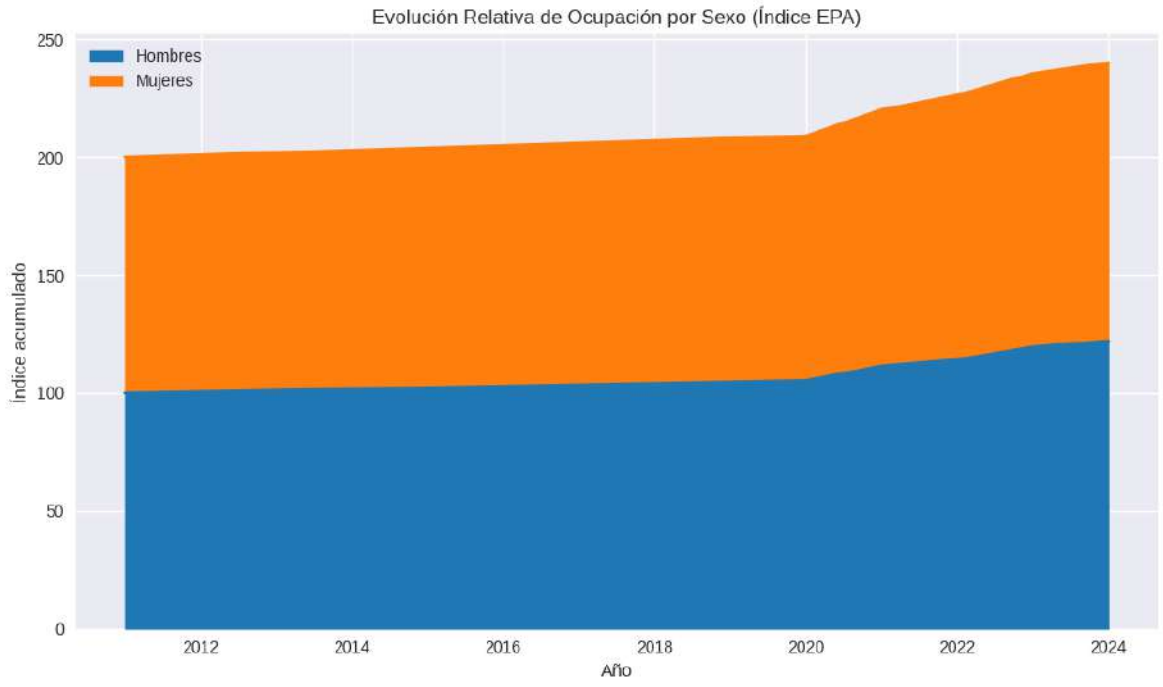
d) Esto refleja una concentración progresiva del tejido empresarial en unidades con asalariados, mientras que los autónomos sin empleados retroceden.

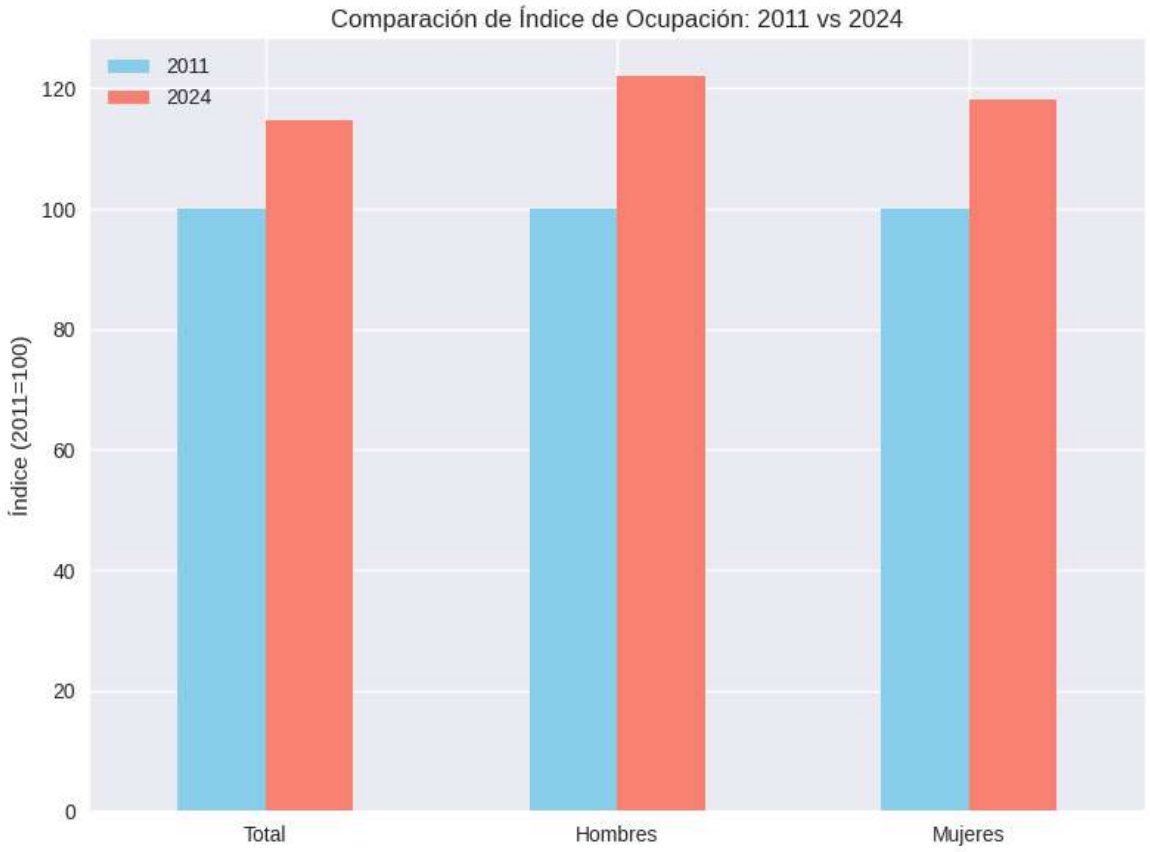
TABLAS COMPLEMENTARÍAS

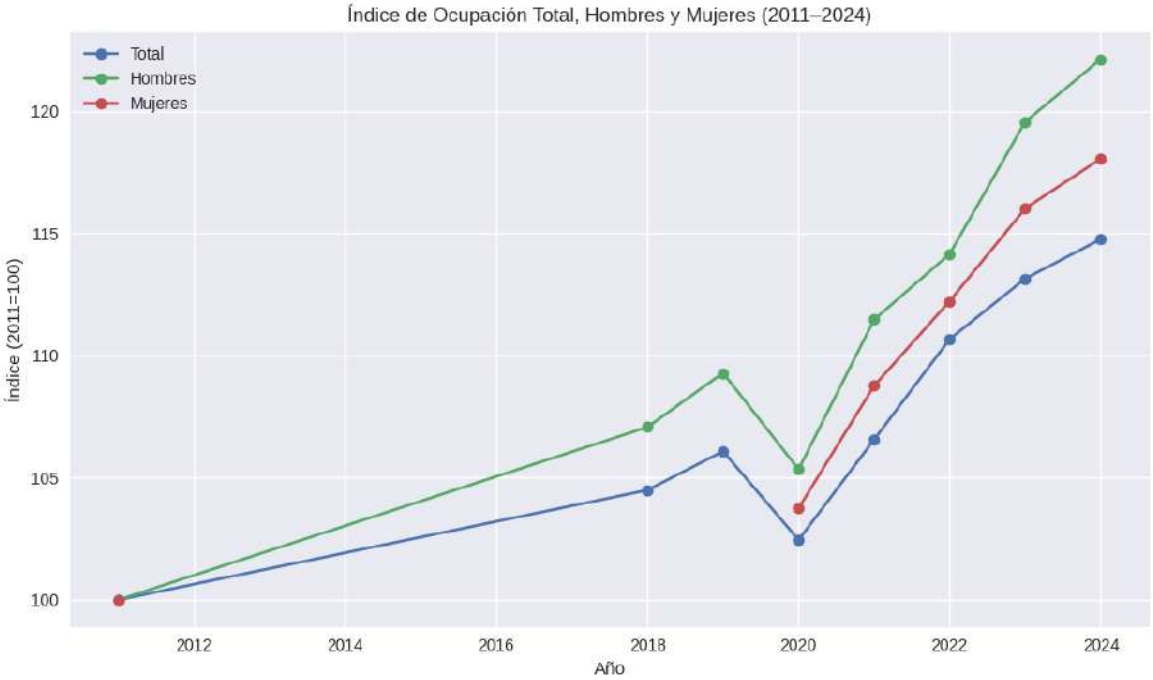
TABLA SERIE EPA 2011–2024: ÍNDICE DE EVOLUCIÓN DE OCUPACIÓN TOTAL (2011=100)

Año (T3)	Total Ocupados (Índice)	Hombres	Mujeres
2011	100,00	100,00	100,00
2018	104,49	107,07	—
2019	106,08	109,29	—
2020	102,45	105,34	103,75
2021	106,56	111,47	108,76
2022	110,67	114,16	112,23
2023	113,15	119,57	116,02
2024	**114,76**	**122,13**	**118,06**

Fuente: Tablas EPA reproducidas en el documento (secciones 69–113).




Comparación de Índice de Ocupación: 2011 vs 2024
2011
2024
Índice (2011=100)
0
20
40
60
80
100
120
Total
Hombres
Mujeres


Índice de Ocupación Total, Hombres y Mujeres (2011–2024)
Total
Hombres
Mujeres
Índice (2011=100)
100
105
110
115
120
2012
2014
2016
2018
2020
2022
2024
Año

QUÉ MUESTRAN LAS GRÁFICAS:

A. SERIE TEMPORAL (líneas): evolución del índice de ocupación para total, hombres y mujeres. Se observa un crecimiento sostenido tras la caída de 2020.

B. COMPARACIÓN EN BARRAS (2011 vs 2024): los hombres crecen un 22,1% respecto a 2011, las mujeres un 18,1%, y el total un 14,8%.

C. ÁREAS APILADAS: ilustran la evolución relativa de hombres y mujeres, mostrando cómo ambos grupos han crecido, con mayor intensidad en los hombres.

LECTURA RÁPIDA

a) El impacto de la pandemia en 2020 redujo la ocupación, pero la recuperación fue rápida.

b) Hombres: índice pasa de 100 en 2011 a 122,1 en 2024 (+22,1%).

c) Mujeres: índice pasa de 100 a 118,1 (+18,1%).

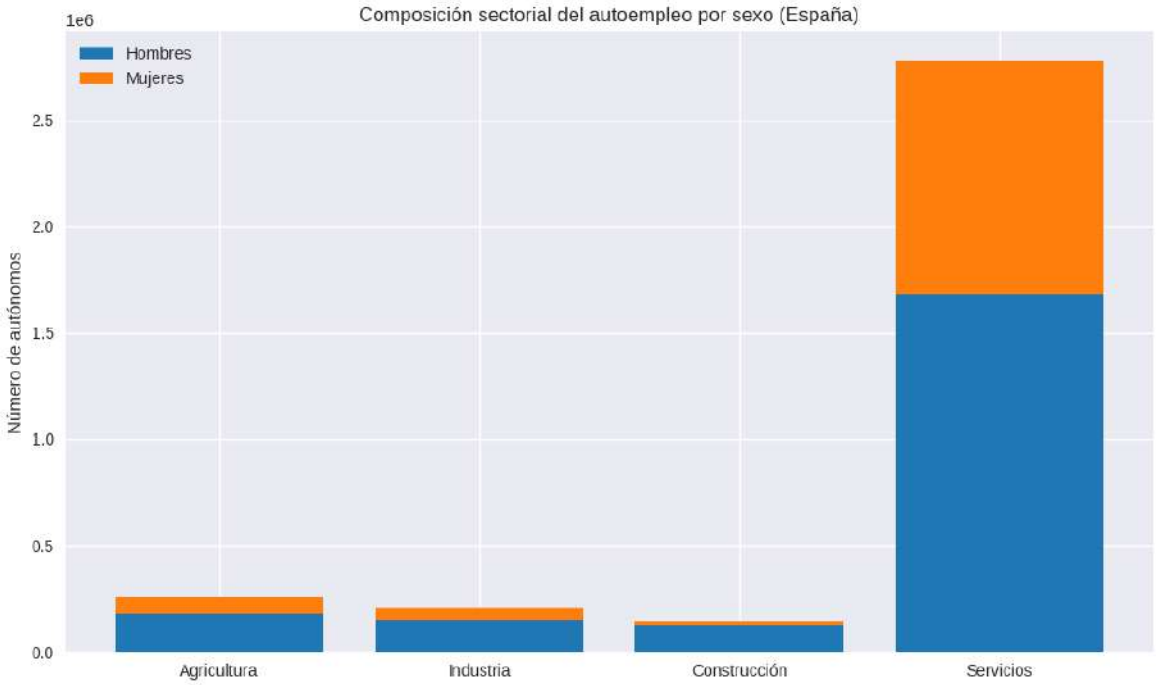
d) Total ocupados: índice pasa de 100 a 114,8 (+14,8%).

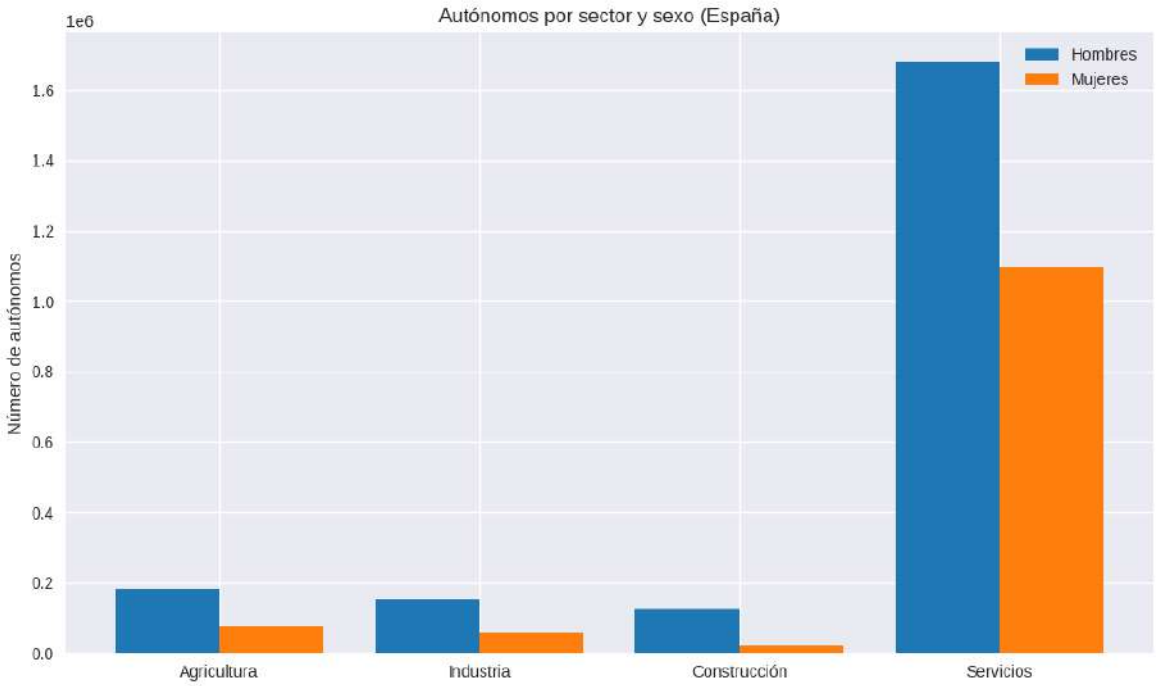
e) La brecha de crecimiento muestra que los hombres han recuperado y crecido más rápido que las mujeres en el periodo.

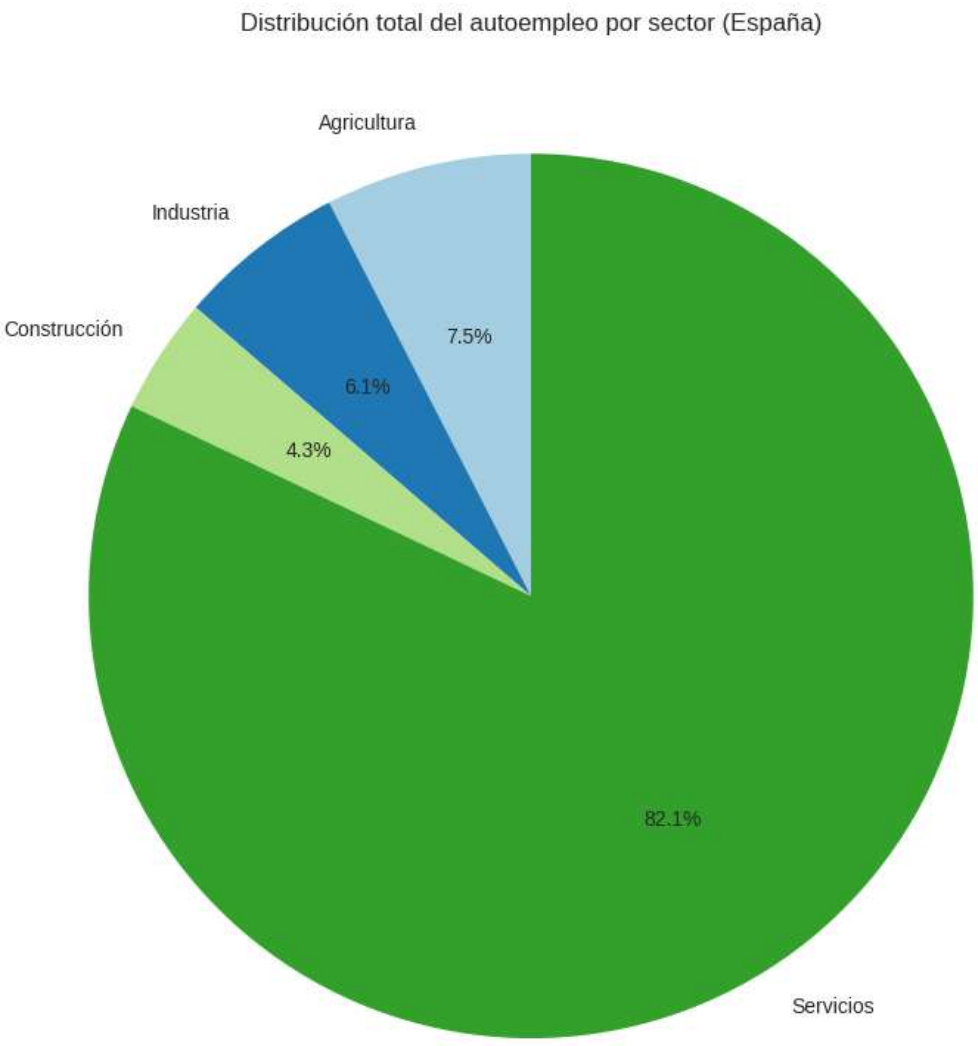
TABLA DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL AUTOEMPLEO EN ESPAÑA (VALORES ABSOLUTOS)

Sector	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura	180.420	74.992	255.411
Industria	151.468	56.500	207.969
Construcción	123.774	20.177	143.951
Servicios	1.680.081	1.098.250	2.778.331
Total	**2.135.743**	**1.249.918**	**3.385.663**

Fuente: Tabla sectorial citada en el documento.


Composición sectorial del autoempleo por sexo (España)
1e6
Hombres
Mujeres
Número de autónomos
2.5
2.0
1.5
1.0
0.5
0.0
Agricultura
Industria
Construcción
Servicios


Autónomos por sector y sexo (España)
1e6
Hombres
Mujeres
Número de autónomos
1.6
1.4
1.2
1.0
0.8
0.6
0.4
0.2
0.0
Agricultura
Industria
Construcción
Servicios



QUÉ MUESTRAN LAS GRÁFICAS:

A. BARRAS COMPARATIVAS HOMBRES VS MUJERES POR SECTOR: se aprecia la fuerte concentración de mujeres en servicios y su menor presencia en construcción e industria.

B. GRÁFICO CIRCULAR TOTAL POR SECTOR: los servicios concentran más del 80% del autoempleo, seguidos de agricultura, industria y construcción.

C. BARRAS APILADAS POR SEXO: muestran la composición sectorial diferenciada, con hombres más diversificados y mujeres altamente concentradas en servicios.

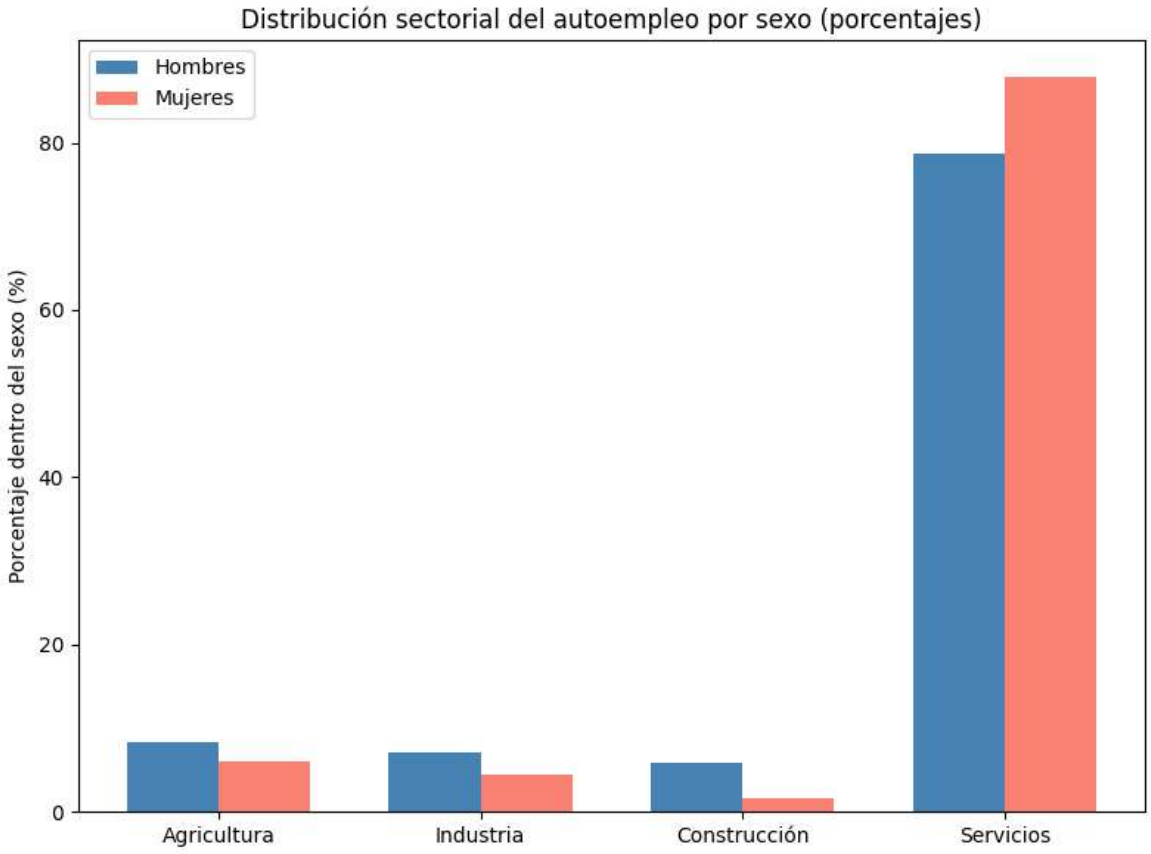
LECTURA RÁPIDA:

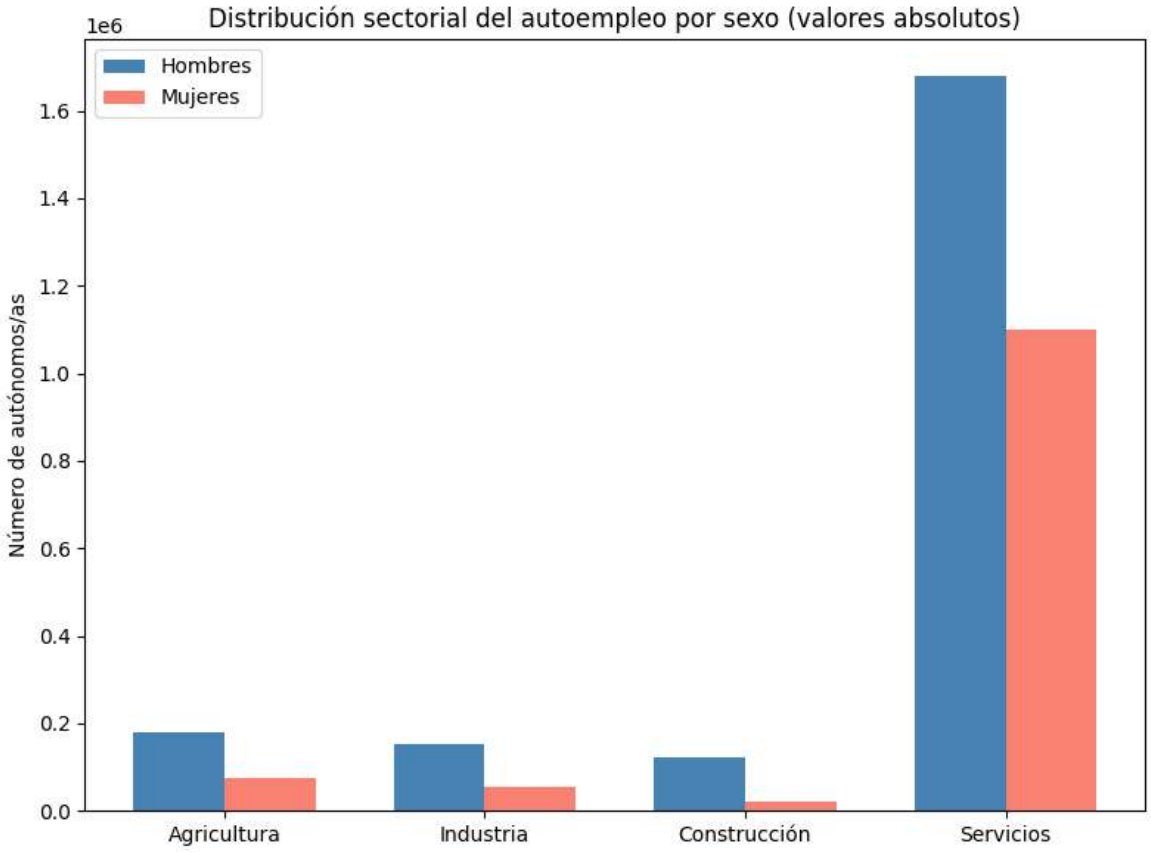
a) SERVICIOS: dominan el autoempleo con 2,78 millones de personas (82% del total).

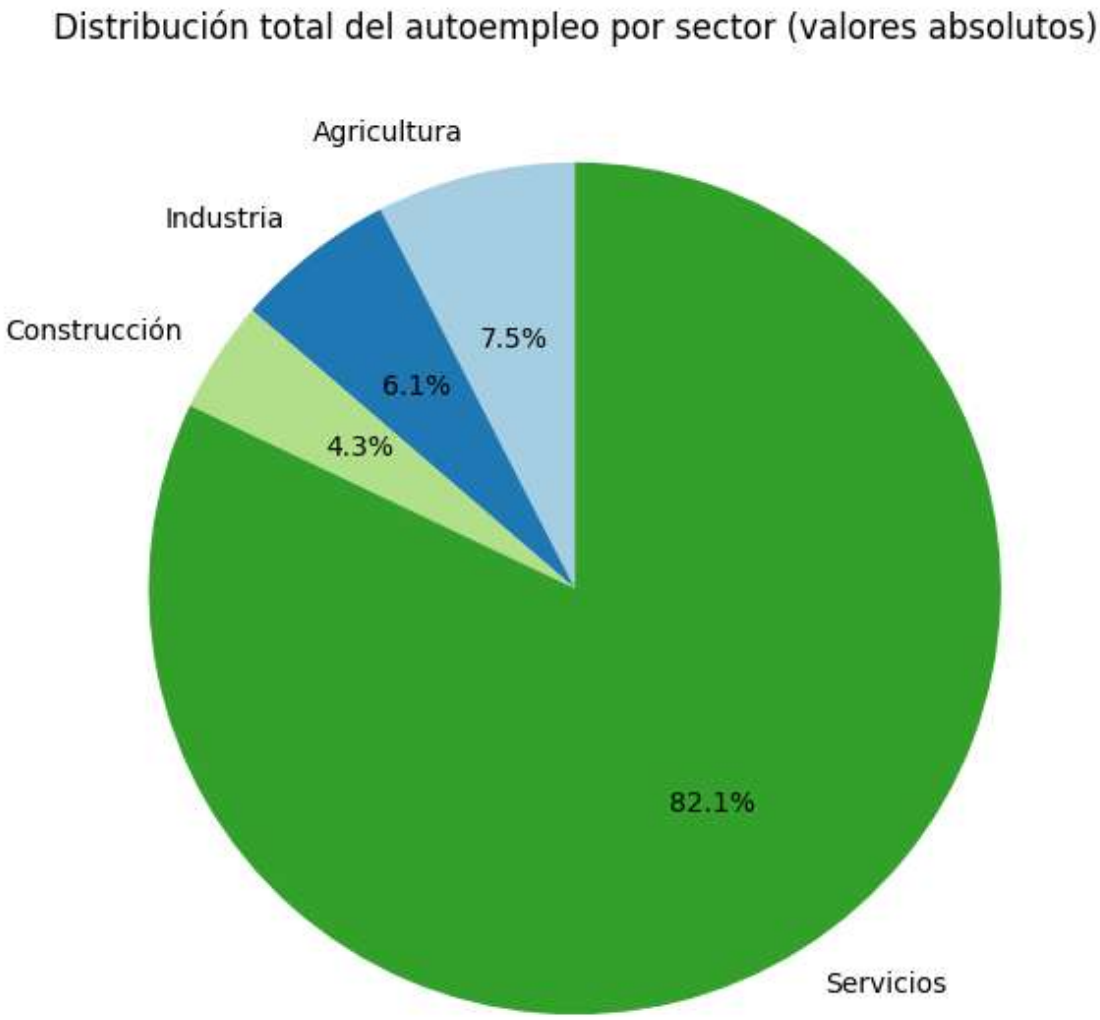
b) AGRICULTURA: 255 mil autónomos, con mayor peso masculino.

c) INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN: juntos apenas superan el 10% del total, con fuerte sesgo masculino.

d) BRECHA DE GÉNERO SECTORIAL: las mujeres se concentran en servicios (88%), mientras los hombres tienen mayor presencia en agricultura, industria y construcción.




Distribución sectorial del autoempleo por sexo (valores absolutos)
1e6
Hombres
Mujeres
Número de autónomos/as
1.6
1.4
1.2
1.0
0.8
0.6
0.4
0.2
0.0
Agricultura
Industria
Construcción
Servicios



QUÉ MUESTRAN LAS GRÁFICAS:

A. BARRAS COMPARATIVAS (valores absolutos): hombres y mujeres por sector, destacando la mayor presencia masculina en agricultura, industria y construcción.

B. GRÁFICO CIRCULAR TOTAL: los servicios concentran más del 80% del autoempleo en España.

C. BARRAS COMPARATIVAS PORCENTUALES: composición sectorial relativa por sexo, con mujeres mucho más concentradas en servicios (88%) y hombres más diversificados.

LECTURA RÁPIDA:

a) SERVICIOS: dominan el autoempleo con 2,78 millones de personas (82% del total).

b) AGRICULTURA: 255 mil autónomos, con predominio masculino.

c) INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN: juntos apenas superan el 10% del total, con fuerte sesgo masculino.

d) BRECHA DE GÉNERO SECTORIAL: las mujeres se concentran en servicios, mientras los hombres mantienen presencia significativa en sectores productivos tradicionales.

TABLA: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL AUTOEMPLEO EN ESPAÑA (PORCENTAJES)

Sector	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura	8,45	6,00	7,54
Industria	7,09	4,52	6,14
Construcción	5,80	1,61	4,25
Servicios	78,66	87,87	82,06
Total	**100,00**	**100,00**	**100,00**

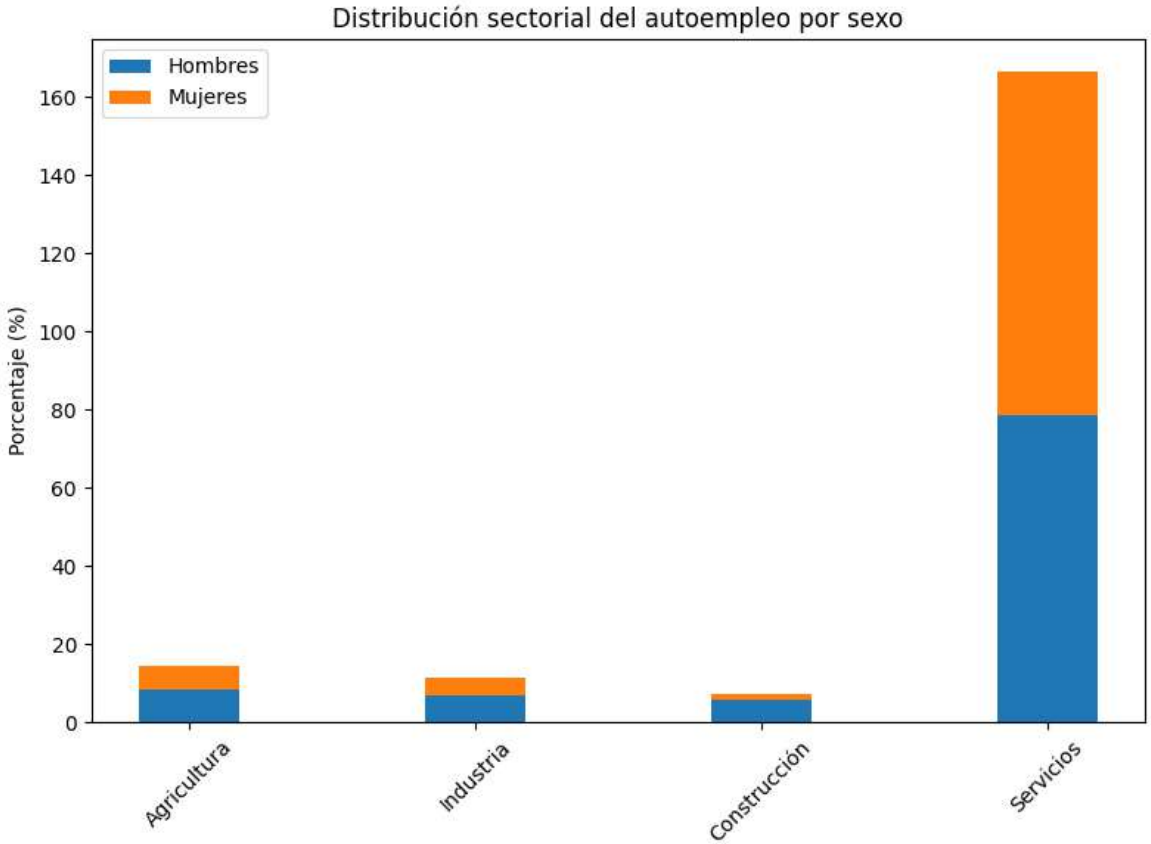
Fuente: INE – Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

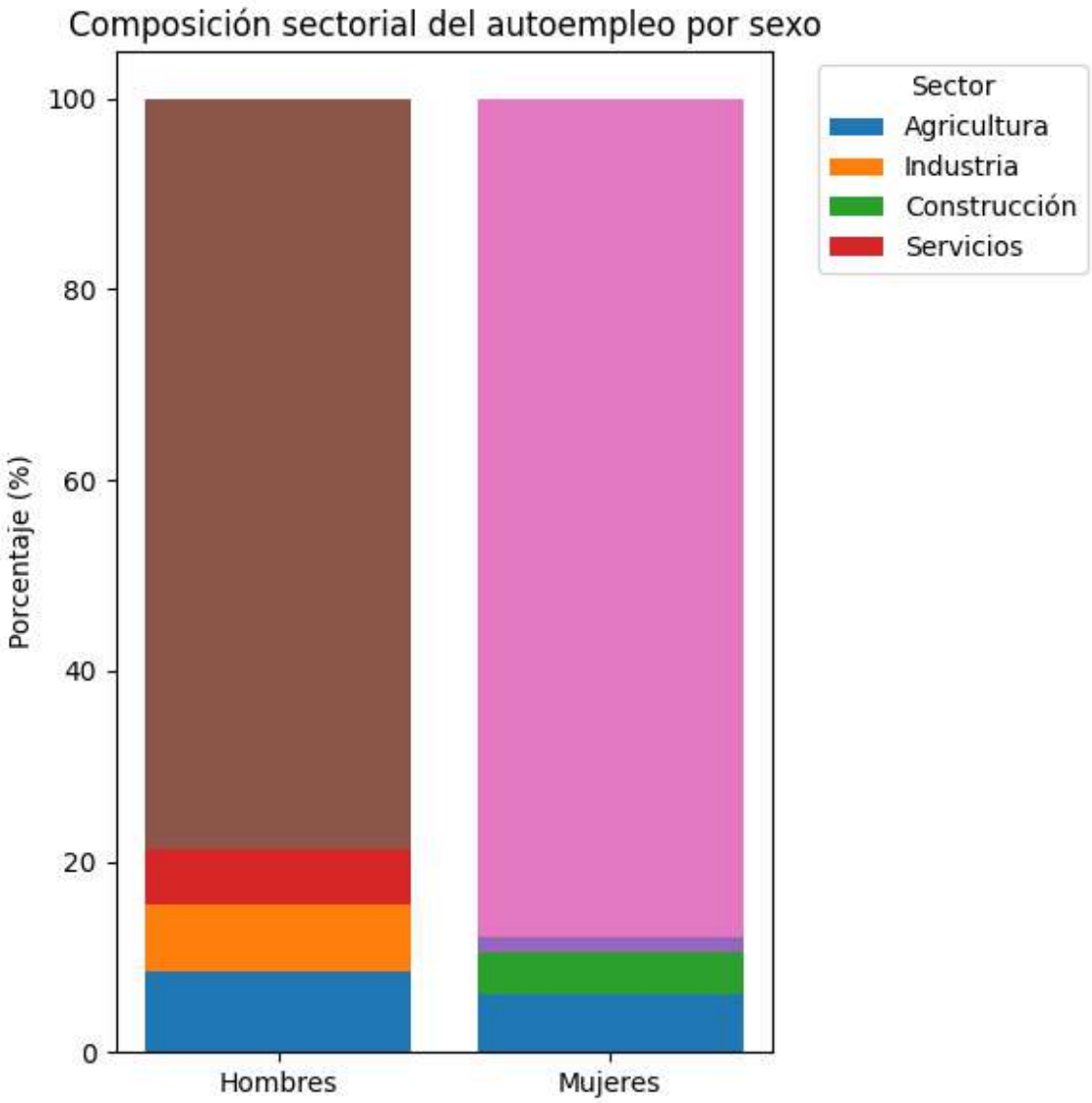
OBSERVACIONES CLAVE:

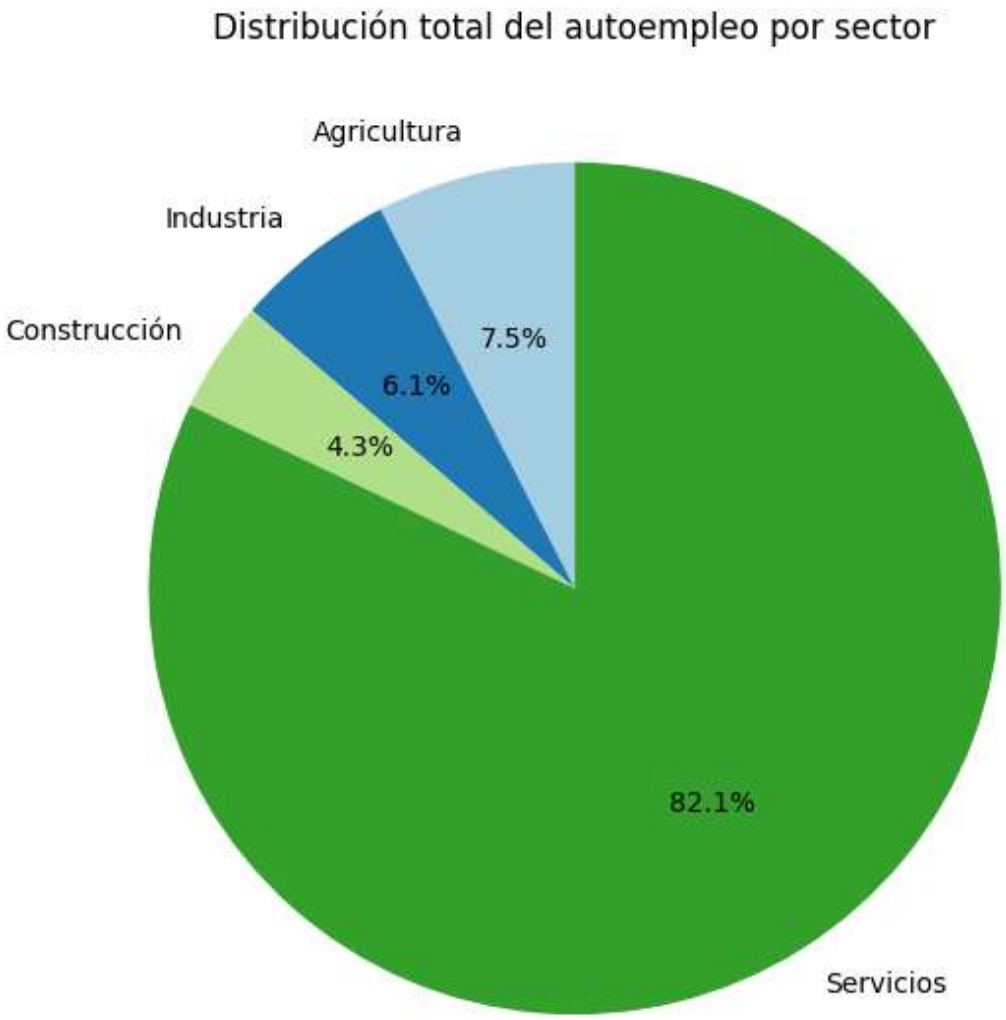
a) SERVICIOS: dominan el autoempleo, especialmente en mujeres (casi 88%).

b) AGRICULTURA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN: concentran más hombres, aunque con peso reducido en el total.

c) BRECHA SECTORIAL POR SEXO: las mujeres se concentran en servicios, mientras los hombres mantienen mayor diversificación hacia sectores productivos tradicionales.


Distribución sectorial del autoempleo por sexo
Hombres
Mujeres
Porcentaje (%)
0
20
40
60
80
100
120
140
160
Agricultura
Industria
Construcción
Servicios


Composición sectorial del autoempleo por sexo
Porcentaje (%)
0
20
40
60
80
100
Hombres
Mujeres
Sector
Agricultura
Industria
Construcción
Servicios



QUÉ MUESTRAN LAS GRÁFICAS:

A. BARRAS COMPARATIVAS HOMBRES VS MUJERES POR SECTOR: se aprecia la mayor concentración femenina en servicios y la diversificación masculina hacia agricultura, industria y construcción.

B. GRÁFICO CIRCULAR TOTAL: los servicios concentran más del 80% del autoempleo en España.

C. BARRAS APILADAS POR SEXO: muestran la composición sectorial relativa, con mujeres más concentradas en servicios y hombres más repartidos.

LECTURA RÁPIDA:

a) SERVICIOS: dominan el autoempleo, especialmente en mujeres (87,9%).

b) AGRICULTURA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN: tienen mayor peso en hombres, aunque su relevancia es reducida en el total.

TABLA EMPRESAS SEGÚN NÚMERO DE ASALARIADOS (DIRCE 2020–2024, ÍNDICE 2020=100)

(a) Empresas sin asalariados y microempresas

Estrato	2020	2021	2022	2023	2024
Sin asalariados	100,00	98,28	101,59	89,92	88,52
1–2 asalariados	100,00	101,45	99,85	98,96	105,28
3–5 asalariados	100,00	99,38	100,95	101,16	103,41
6–9 asalariados	100,00	96,30	100,50	102,08	105,13
10–19 asalariados	100,00	92,90	97,06	100,64	104,44
20–49 asalariados	100,00	91,13	95,29	99,56	104,90

(b) Empresas medianas y grandes (Índice 2020=100)

Estrato	2020	2021	2022	2023	2024
50–99	100,00	90,09	92,93	95,26	98,52
100–199	100,00	96,37	92,25	92,28	95,79
200–249	100,00	101,32	94,42	94,71	100,37
250–999	100,00	96,29	96,53	98,30	102,17
1000–4999	100,00	98,52	102,05	109,43	115,00
5000+	100,00	99,42	104,07	110,47	115,12
Total empresas	**100,00**	**98,89**	**100,77**	**94,22**	**95,62**

Fuente: DIRCE.

OBSERVACIONES CLAVE

a) SIN ASALARIADOS: fuerte caída, índice 88,5 en 2024 (pierden más de un 11% respecto a 2020).

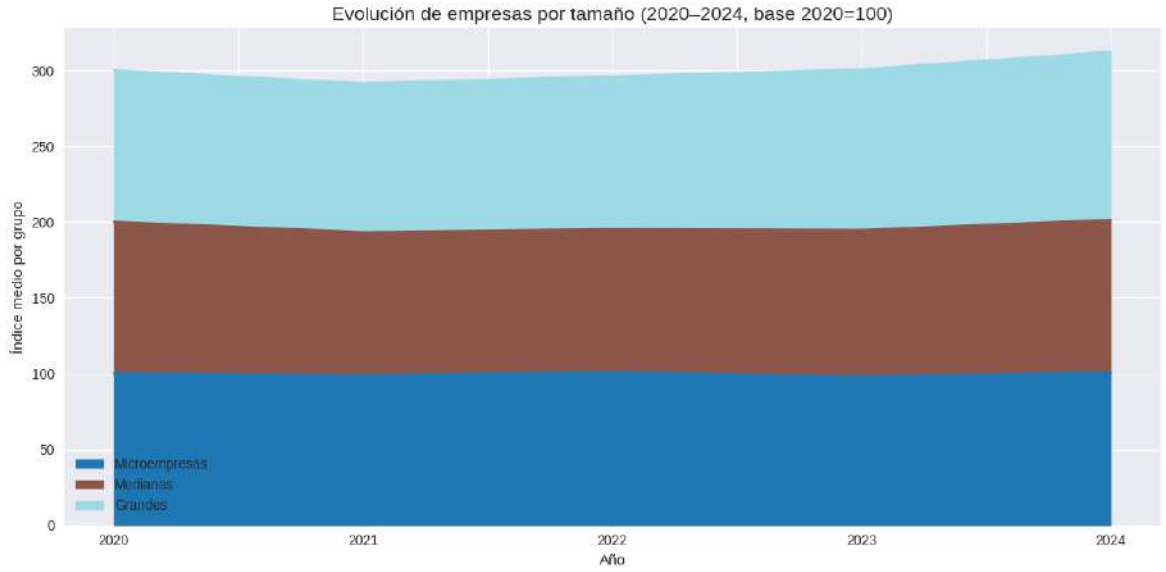
b) MICROEMPRESAS (1–9 asalariados): muestran cierta resiliencia, con recuperación en 2024 (105–106).

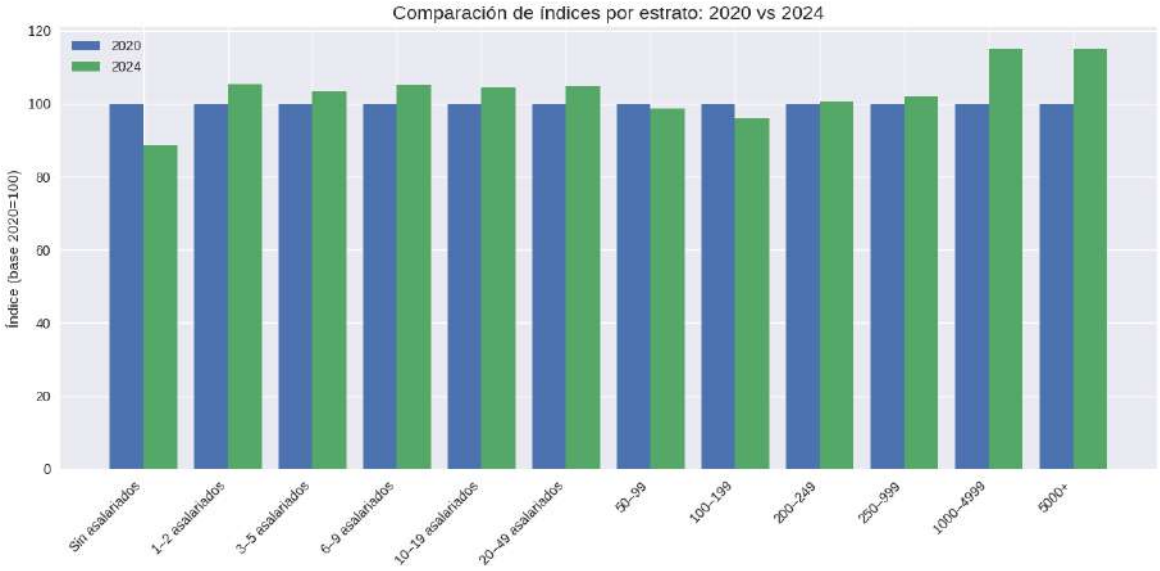
c) EMPRESAS MEDIANAS (50–249): se mantienen por debajo de 2020, sin recuperación clara.

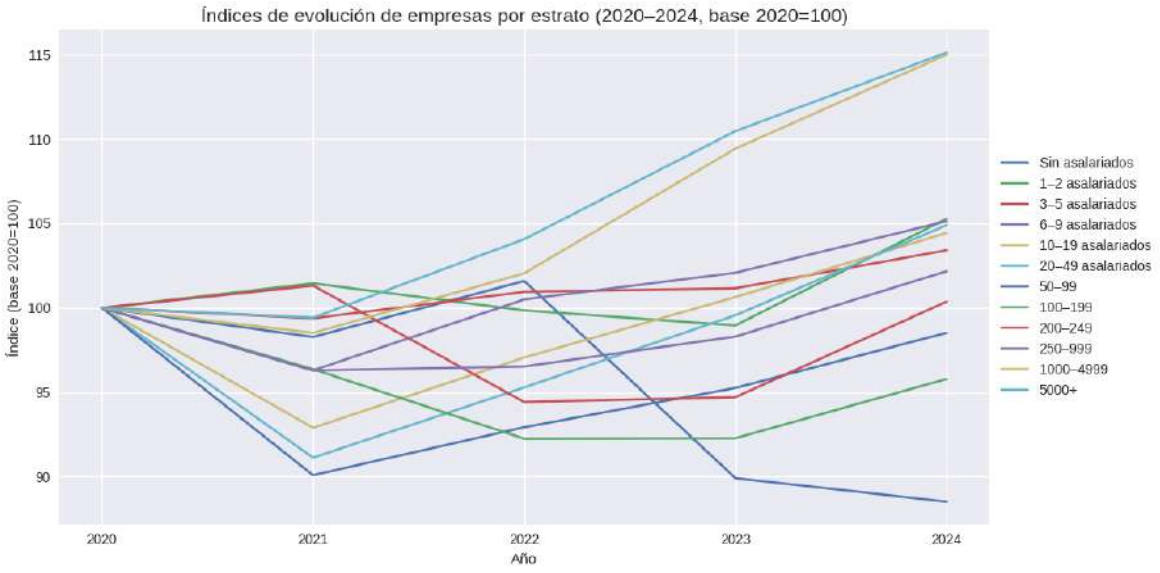
d) GRANDES EMPRESAS (1000+ asalariados): son las que más crecen, alcanzando índices de 115 en 2024.

e) TOTAL EMPRESAS: desciende a 95,6 en 2024, reflejando la pérdida neta de tejido empresarial.

f)







QUÉ MUESTRAN LAS GRÁFICAS:

A. SERIE TEMPORAL (líneas): cada estrato empresarial evoluciona de forma distinta; las grandes empresas (1000+) crecen con fuerza, mientras las sin asalariados retroceden.

B. COMPARACIÓN EN BARRAS (2020 vs 2024): se aprecia el contraste entre la caída de las empresas sin asalariados (-11,5 puntos) y el crecimiento de las grandes (+15 puntos).

C. ÁREAS APILADAS: muestran cómo la estructura empresarial se desplaza hacia mayor peso relativo de las empresas con asalariados, especialmente las grandes.

LECTURA:

a) SIN ASALARIADOS: índice 88,5 en 2024, reflejando una pérdida significativa.

b) MICROEMPRESAS (1–9 asalariados): resilientes, con recuperación en 2024 (103–105).

c) MEDIANAS (10–249): se mantienen por debajo de 2020, con recuperación parcial.

d) GRANDES (1000+ asalariados): crecen de forma sostenida, alcanzando índices de 115 en 2024.

e) TOTAL EMPRESAS: desciende a 95,6 en 2024, confirmando la pérdida neta de tejido empresarial.

TABLA EMPRESAS POR TAMAÑO (PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL NACIONAL) (EN 2024)

Estrato	Empresas	% sobre total
Sin asalariados	1.692.479	51,99%
1–2 asalariados	1.014.997	31,18%
3–5 asalariados	287.967	8,84%
6–9 asalariados	116.935	3,59%
10–19 asalariados	84.336	2,59%
20–49 asalariados	37.835	1,16%
≥50 asalariados	20.727	0,64%
Total empresas	**3.255.276**	**100%**

Fuente: Cálculo a partir de datos del DIRCE incluidos en el documento.

OBSERVACIONES CLAVE:

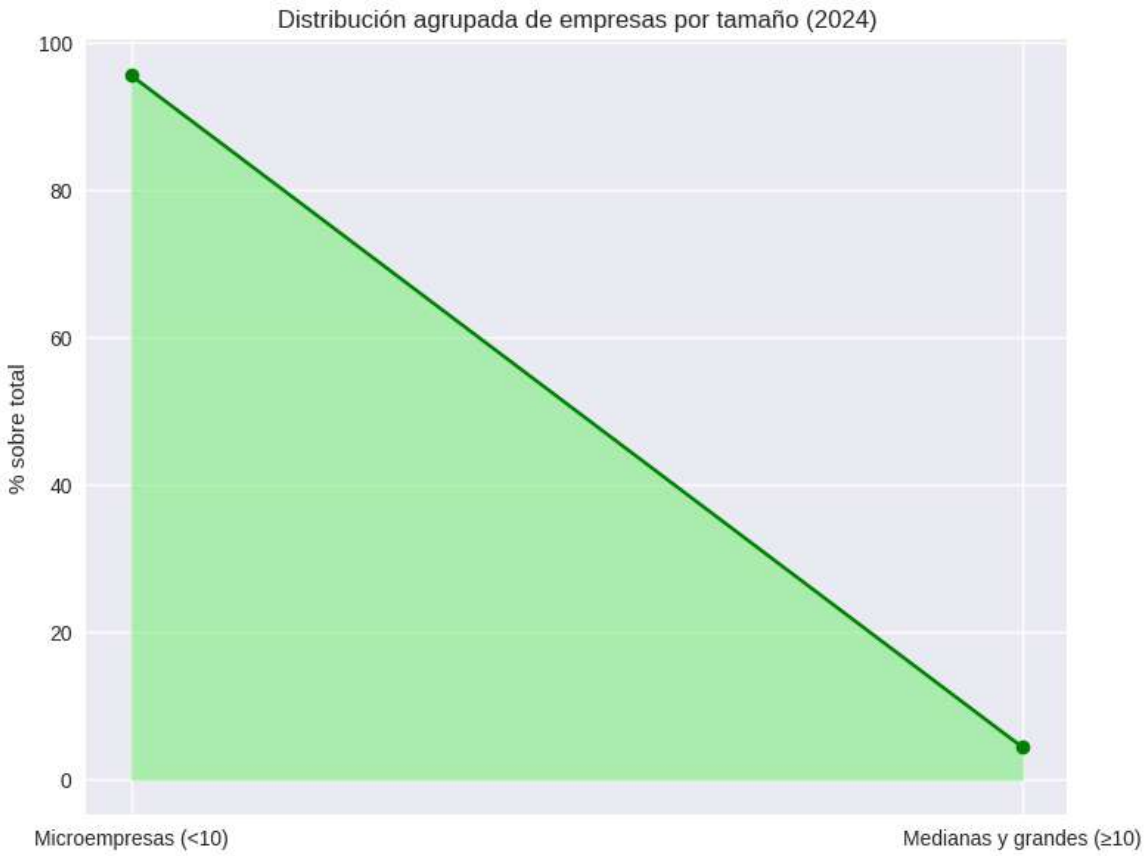
a) PREDOMINIO ABSOLUTO DE MICROEMPRESAS: el 96,6% de las empresas tienen menos de 10 asalariados.

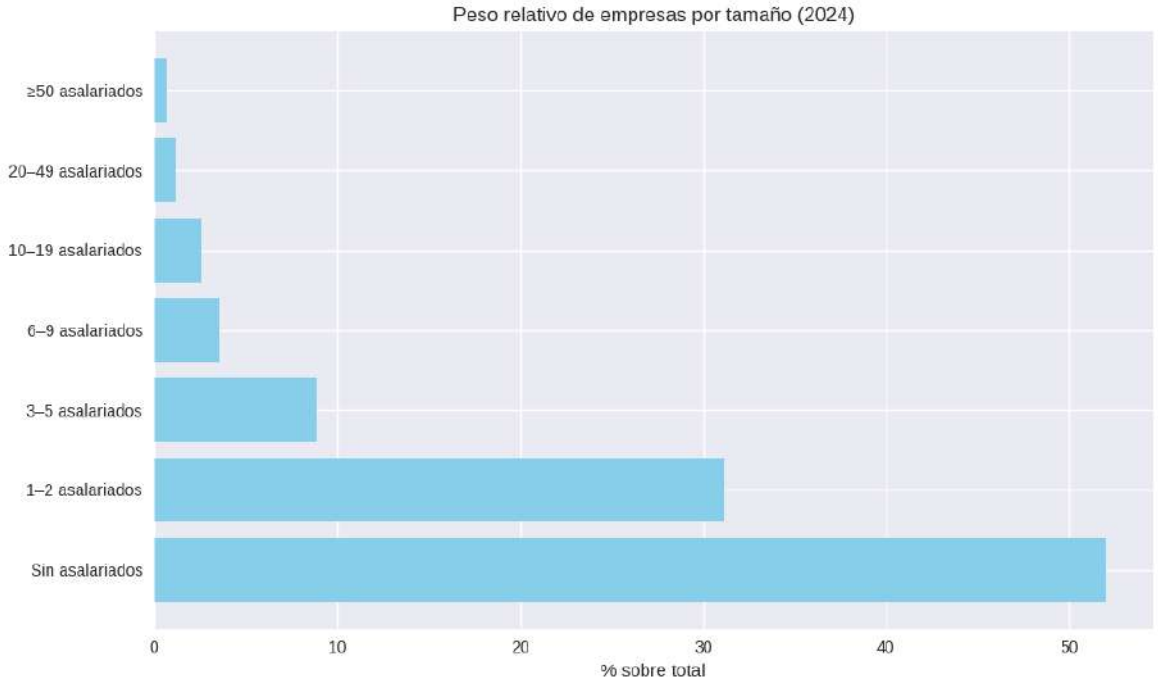
b) SIN ASALARIADOS: más de la mitad del tejido empresarial (52%).

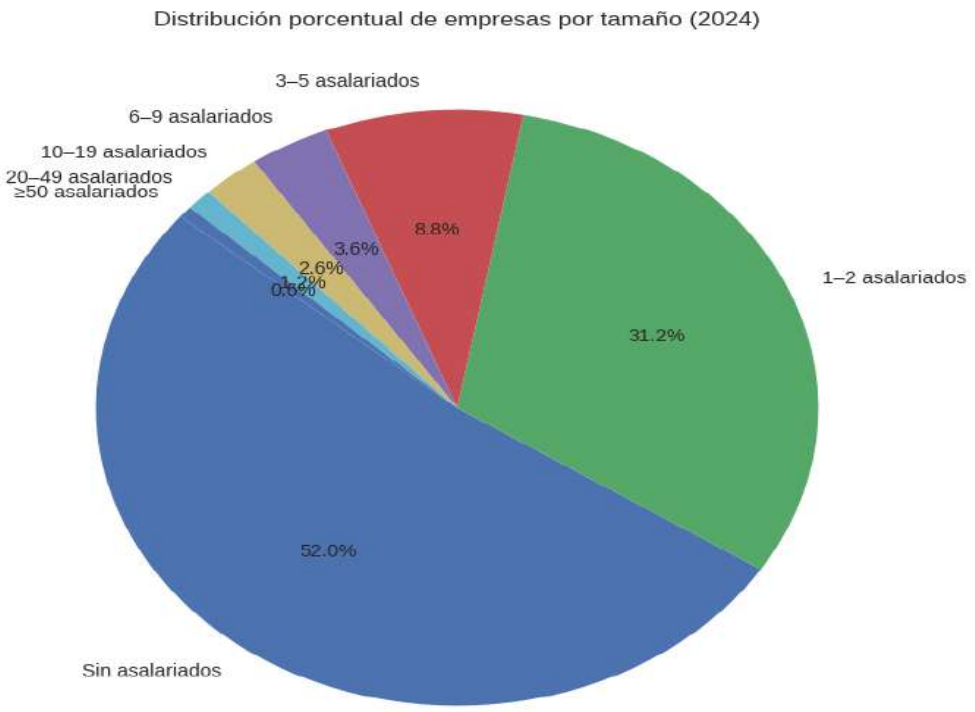
c) 1–2 ASALARIADOS: concentran casi un tercio del total (31%).

d) EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES (≥50 asalariados): apenas representan el 0,64%, aunque son las que concentran la mayor parte del empleo.

e) La estructura confirma la atomización empresarial española, con predominio de autónomos y microempresas.




Peso relativo de empresas por tamaño (2024)
≥50 asalariados
20–49 asalariados
10–19 asalariados
6–9 asalariados
3–5 asalariados
1–2 asalariados
Sin asalariados
0
10
20
30
40
50
% sobre total



QUÉ MUESTRAN LOS GRÁFICOS:

A. Gráfico circular: más de la mitad de las empresas son sin asalariados (52%), seguidas por las de 1–2 asalariados (31%).

B. Barras horizontales: permiten comparar con claridad el peso relativo de cada estrato, destacando la atomización empresarial.

C. Gráfico de áreas agrupadas: muestra la diferencia entre microempresas (<10 asalariados, 95,6%) y medianas/grandes (≥10 asalariados, apenas 4,4%).

LECTURA:

a) El tejido empresarial español está dominado por microempresas, que representan casi la totalidad del total nacional.

b) Las empresas sin asalariados son el grupo mayoritario, confirmando la importancia del autoempleo y sociedades unipersonales.

c) Las empresas medianas y grandes son muy minoritarias, aunque concentran la mayor parte del empleo y la capacidad productiva.

COMENTARIO FINAL GENERAL

Este Apéndice Gráfico-Estadístico, ofrece una radiografía sólida y muy coherente del trabajo autónomo y del tejido empresarial de pequeña escala en España entre 2011 y 2024, a partir de las principales fuentes estadísticas disponibles (EPA, DIRCE, RETA).

Desde una perspectiva técnica e institucional, los datos permiten extraer varios mensajes de fondo que deberían orientar tanto el diagnóstico como el diseño de políticas públicas específicas para el colectivo.

En primer lugar, la serie 2011-2024 confirma una expansión relevante del empleo total frente a un crecimiento mucho más contenido del autoempleo. Mientras las personas ocupadas pasan de algo más de 18,1 millones a 21,8 millones en el tercer trimestre de 2024, los trabajadores por cuenta propia apenas aumentan de unos 3,05 a 3,18 millones. Esto implica que la tasa de autoempleo se mantiene en un corredor del 14-16% y que el motor del crecimiento del empleo ha sido fundamentalmente asalariado. Pese a ello, el colectivo autónomo muestra una notable resiliencia en los momentos de crisis: sufre menos en 2012-2013 y, sobre todo, aguanta mejor el impacto de la pandemia en 2020 que el conjunto del empleo, lo que refuerza la idea de que el autoempleo actúa como “amortiguador” del ciclo en múltiples territorios y sectores.

En segundo lugar, el dossier pone de relieve la persistencia de una brecha de género estructural en el autoempleo. Alrededor de dos tercios de las personas autónomas son hombres y un tercio son mujeres, proporciones que se mantienen muy estables en todo el periodo, aunque con un ligero crecimiento en el número absoluto de autónomas (de 1,07 a 1,12 millones entre 2011 y 2024). La información disponible sugiere además una segmentación interna: las mujeres se concentran con mayor intensidad en negocios de menor tamaño y con menor presencia de empleadoras, lo que apunta a una menor capacidad de generación de empleo por parte del autoempleo femenino, no necesariamente por falta de potencial, sino por restricciones de acceso a financiación, redes y apoyos.

En tercer lugar, la dimensión demográfica introduce uno de los grandes vectores de riesgo: el envejecimiento del colectivo. Entre 2011 y 2024, el peso de los autónomos de 55 y más años pasa de alrededor del 20% a casi el 29%, mientras que los menores de 34 años descienden del entorno del 20% a menos del 13%. El núcleo del autoempleo sigue concentrado en la franja 35-54, pero la tendencia es inequívoca: insuficiente relevo generacional, menor incorporación de jóvenes y riesgo

de pérdida masiva de actividad en la próxima década si no se activan estrategias específicas de sucesión, transmisión de negocios y atracción de nuevos perfiles.

Cuarto, el análisis por nacionalidad muestra un autoempleo de base mayoritariamente nacional, pero con una aportación significativa y creciente de personas de origen extranjero: su peso pasa de algo más del 9% al entorno del 10-10,5% del total de autónomos. Esto indica que el trabajo autónomo funciona también como vía de inserción económica y de emprendimiento para la población migrante, especialmente en actividades de comercio y determinados servicios. Desde una óptica institucional, este dato abre un campo de acción claro para políticas de apoyo específicas (mentoría, acceso a crédito, regularización de situaciones administrativas, etc.) que consoliden estos proyectos y eviten dinámicas de autoempleo precario.

Quinto, la estructura sectorial refleja con claridad la terciarización del autoempleo y las desigualdades internas por sexo. En torno al 70-80% de las personas autónomas se concentran en los servicios, mientras que agricultura, industria y construcción pierden peso relativo a lo largo del periodo. En el caso de las mujeres, la concentración en servicios es aún más acusada (por encima del 80%), con presencia marginal en construcción e industria; los hombres, por su parte, mantienen una mayor diversificación hacia agricultura y construcción, aunque también se desplazan progresivamente hacia los servicios. Esto confirma que las estrategias de fomento del autoempleo no pueden ser sector-neutras: deben incorporar una dimensión sectorial explícita, tanto para apoyar la reconversión de actividades en declive (agricultura tradicional, ciertos oficios de construcción) como para acompañar la consolidación del autoempleo en servicios de proximidad, cuidados, servicios digitales y actividades emergentes.

Sexto, la combinación EPA-DIRCE permite ir más allá de las personas y observar la estructura empresarial ligada al trabajo autónomo. Más de la mitad de las empresas activas en España operan sin asalariados (autónomos puros o sociedades sin personal), pero este estrato es el que concentra la mayor parte de la contracción entre 2020 y 2024: su índice de evolución cae hasta el entorno de 88-89 (base 2020=100), mientras que las empresas con 10 o más asalariados alcanzan índices en torno a 112-115. Es decir, el tejido sin empleados es el más vulnerable en términos de supervivencia, mientras que las unidades con algo de “músculo laboral” muestran una mayor capacidad de resistencia y crecimiento. A la vez, las microempresas con 1-9 asalariados se mantienen

relativamente estables, confirmando que el salto de autoempleo unipersonal a microempresa es un umbral crítico para la consolidación de proyectos.

En conjunto, estos resultados sostienen tres grandes mensajes institucionales:

A. EL AUTOEMPLEO ES ESTRUCTURAL PERO FRÁGIL. No crece al ritmo del empleo total, pero sigue representando una pieza fija del mercado de trabajo, con un peso en torno al 15% del empleo. Su resiliencia durante las crisis justifica su consideración como "infraestructura productiva básica" en políticas de empleo, desarrollo local y cohesión territorial.

B. LA CALIDAD Y LA SOSTENIBILIDAD DEL AUTOEMPLEO REQUIEREN POLÍTICAS DIFERENCIADAS. La brecha de género, el envejecimiento del colectivo, la elevada proporción de negocios sin asalariados y la concentración sectorial evidencian que no basta con medidas genéricas de incentivo a nuevas altas; es necesario intervenir sobre el tamaño de las unidades, el relevo generacional, la igualdad de oportunidades y la diversificación sectorial.

C. LOS DATOS OFRECEN UNA BASE SÓLIDA PARA UNA AGENDA DE FUTURO CENTRADA EN EL RELEVO Y LA MODERNIZACIÓN. El envejecimiento del colectivo y el retroceso relativo de las empresas sin asalariados apuntan a una década clave (2025-2035) en términos de continuidad del tejido autónomo. Sobre este diagnóstico, cobran pleno sentido una estrategia de relevo generacional, instrumentos específicos para la digitalización, la simplificación normativa y fiscal, y políticas que aprovechen las oportunidades emergentes (economía verde, cuidados, servicios digitales, *silver economy*).

Este comentario técnico e institucional, en suma, sitúa este Apéndice como algo más que un mero dossier estadístico: es el soporte empírico que justifica la necesidad de una política pública integral sobre trabajo autónomo (con enfoque demográfico, de género, sectorial y empresarial) y que permite alinear las actuaciones propuestas en el informe principal con las tendencias reales observadas en el mercado de trabajo y en el tejido empresarial español.

SEGUNDA PARTE:

EL ANÁLISIS

1. FUENTES ESTADÍSTICAS PARA COMPRENDER EL AUTOEMPLEO

Para comprender y dimensionar la relevancia estructural del trabajo autónomo en nuestro país no basta con una sola cifra ni con una única fuente de información. El autoempleo se sitúa en la intersección entre la estructura empresarial, el mercado de trabajo y el sistema de protección social; por ello, su análisis exige una mirada múltiple que combine datos sobre empresas, personas ocupadas y afiliación a la Seguridad Social. Este informe se apoya, por tanto, en una triangulación de tres fuentes estadísticas primarias que, lejos de limitarse a describir la realidad, permiten reconstruirla en profundidad: el Directorio Central de Empresas (DIRCE), la Encuesta de Población Activa (EPA) y los registros de afiliación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

La combinación de estas fuentes no es un ejercicio técnico accesorio, sino la condición para evitar los sesgos que se producirían si solo se atendiera a una dimensión: el DIRCE ilumina la estructura y demografía empresarial, pero no quién está detrás de cada negocio; la EPA sitúa el autoempleo dentro del conjunto de personas ocupadas, pero puede dejar fuera parte de la actividad informal o intermitente; el RETA registra la afiliación formal al sistema de protección social, pero no capta todas las formas híbridas de trabajo ni las trayectorias que combinan autoempleo y empleo asalariado. Al articular estas tres perspectivas (empresa, persona y afiliación) es posible obtener una visión robusta, coherente y matizada del trabajo autónomo: su peso real en la economía española, su composición por sexo, edad y sectores, su sensibilidad a los ciclos económicos y el grado de integración efectiva del colectivo en el sistema de derechos laborales y de protección social. Cada fuente, tal como se detalla a continuación, aporta un ángulo único y complementario a este diagnóstico.

1º. DIRECTORIO CENTRAL DE EMPRESAS (DIRCE)

El Directorio Central de Empresas (DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística constituye uno de los pilares básicos para el análisis de la estructura empresarial en España. A partir de esta fuente es posible conocer no solo el volumen total de empresas activas, sino también la dinámica demográfica de las unidades sin personal asalariado, categoría en la que la presencia de personas trabajadoras autónomas es predominante. Por ello, el DIRCE se convierte en un indicador clave para trazar la huella del autoempleo en el censo económico nacional, permitiendo dimensionar hasta qué punto

el tejido productivo descansa sobre negocios de pequeña escala vinculados al trabajo por cuenta propia.

A través del DIRCE se puede cuantificar el número de negocios de autoempleo (personas físicas autónomas y microempresas unipersonales), seguir su evolución anual, observar su distribución sectorial y territorial y detectar la elevada proporción de microemprendimientos que caracteriza a la economía española, así como sus variaciones ante cambios macroeconómicos (crisis, recuperación, transformaciones sectoriales). Sin embargo, esta fuente presenta una limitación estructural: se centra en unidades empresariales registradas y activas, pero no proporciona información sobre las características sociodemográficas de las personas que las sostienen (edad, sexo, origen, nivel educativo), ni permite conocer sus condiciones laborales, sus trayectorias o su grado de protección social más allá del registro mercantil o fiscal. Por ello, su uso resulta imprescindible, pero requiere ser complementado con otras fuentes que sitúen el autoempleo también como realidad laboral y social, y no solo como categoría empresarial.

2º. ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

La Encuesta de Población Activa (EPA) ofrece una radiografía socio-laboral trimestral imprescindible para comprender el trabajo autónomo desde la perspectiva de las personas y no solo de las empresas. Su principal aportación radica en que permite situar al colectivo de trabajadores por cuenta propia dentro del conjunto de la fuerza laboral, poniendo en relación su evolución con la del empleo asalariado y el resto de categorías ocupacionales.

La EPA proporciona datos desagregados sobre la ocupación y el perfil demográfico del empleo autónomo, revelando proporciones, tasas de actividad y características personales como el sexo, la edad, el nivel educativo, la nacionalidad o el tipo de jornada. A partir de esta información es posible:

1. Analizar las tendencias en la tasa de autoempleo, observando si su peso relativo crece, se estanca o disminuye.

2. Comparar la evolución del trabajo autónomo con la del empleo asalariado, identificando momentos en los que el autoempleo actúa como colchón en épocas de crisis o como vía de emprendimiento en fases de expansión.

3. Detectar patrones específicos, como el aumento o la ralentización del autoempleo femenino, el peso del autoempleo juvenil, la presencia de personas autónomas inmigrantes o la concentración de ciertos perfiles en actividades concretas.

De este modo, la EPA complementa la visión empresarial del DIRCE con una mirada centrada en las personas ocupadas, permitiendo integrar el autoempleo en el análisis general del mercado de trabajo. Gracias a ella se pueden calcular, por ejemplo, qué porcentaje de los ocupados totales son autónomos, cómo se distribuyen por grupos de edad y nivel formativo, o en qué medida el trabajo por cuenta propia funciona como vía de emprendimiento por oportunidad o por necesidad. Esta capacidad de cruzar estructura productiva y trayectorias laborales convierte a la EPA en una pieza clave para interpretar el autoempleo no solo como categoría económica, sino como fenómeno social y laboral complejo.

3º. AFILIACIÓN AL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)

Los registros administrativos de afiliación a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) aportan la visión más directa, exhaustiva y actualizada sobre el número de personas que ejercen actividad por cuenta propia bajo este régimen específico. Se trata de una fuente de alta frecuencia (con datos disponibles mensualmente) que permite seguir con precisión la evolución coyuntural del colectivo, su nivel de actividad formal y su grado de integración en el sistema de protección social.

La afiliación al RETA funciona, en este sentido, como un auténtico termómetro de la salud y estabilidad del autoempleo:

a) los aumentos en el número de afiliados suelen reflejar la creación neta de nuevos autónomos, procesos de regularización de actividades que antes permanecían en la informalidad o la consolidación de proyectos que deciden integrarse plenamente en la Seguridad Social;

b) las reducciones, por el contrario, pueden indicar cierres de negocios, retornos al empleo asalariado, salidas del mercado laboral o, en determinados casos, cambios de encuadramiento jurídico.

Además, las estadísticas del RETA permiten introducir matices analíticos de gran relevancia: diferencian entre autónomos persona física y autónomos societarios, recogen la diversidad de regímenes y bases de cotización, y hacen posible desagregar la afiliación por sectores de actividad, territorio o incluso, cruzando con otras fuentes, por sexo y edad. Tras la reforma de 2023, la implantación del sistema de tramos según ingresos ha añadido una capa adicional de información, proporcionando datos sobre la distribución de los autónomos por nivel de rendimientos y abriendo la puerta a análisis más precisos sobre la suficiencia de las bases de cotización, la precariedad económica o la capacidad contributiva del colectivo.

Por último, los datos del RETA suelen constituir la base para estudios específicos de gran interés: análisis de la supervivencia de los nuevos autónomos transcurridos determinados periodos de tiempo, evaluación del impacto de medidas como la tarifa plana en las altas y bajas, o estudios sobre la evolución de determinados segmentos (jóvenes, mujeres, sectores concretos). Todo ello convierte al RETA en una pieza indispensable del trípode estadístico sobre el que se asienta este informe, al aportar la dimensión jurídico-administrativa y de protección social que completa la visión empresarial del DIRCE y la perspectiva socio-laboral de la EPA.

En resumen, cada una de estas fuentes (DIRCE, EPA, RETA) ilumina el fenómeno del autoempleo desde ángulos distintos y complementarios (estructura empresarial, características laborales y dinámica de afiliación y protección social). Su articulación permite pasar de una visión parcial a un panorama robusto, coherente y matizado de la realidad autónoma: cuantifica su peso en el tejido productivo, sitúa a las personas autónomas dentro del mercado de trabajo y muestra hasta qué punto están integradas en el sistema de Seguridad Social. Esta triangulación no solo mejora la calidad del diagnóstico, sino que ofrece una base más sólida para diseñar políticas públicas ajustadas, capaces de responder a la diversidad interna del colectivo y de reforzar su papel estratégico en la economía española.

2. RELEVANCIA ESTRATÉGICA DE UN ANÁLISIS INTEGRAL

La convergencia y el cruce interpretativo de la información derivada del DIRCE, la EPA y el RETA son esenciales para desvelar la verdadera magnitud y complejidad del trabajo autónomo en España. Ninguna de estas fuentes, analizada de forma aislada, permite comprender plenamente el fenómeno: cada una ilumina un plano distinto (empresa, persona, afiliación), y solo su combinación ofrece una imagen fiel del lugar que ocupa el autoempleo en el sistema económico y laboral. Un análisis integral que combine fuentes evita los sesgos que surgirían de considerar únicamente una dimensión: el riesgo de confundir número de empresas con número de personas, de invisibilizar actividades informales o de sobrestimar la estabilidad del colectivo por el mero hecho de estar registrado en la Seguridad Social.

Así, las cifras del DIRCE informan sobre la existencia y evolución de empresas sin asalariados, pero no permiten distinguir entre una autónoma que trabaja estrictamente en solitario y otra que, aun sin plantilla propia, opera integrada en redes empresariales mayores, subcontratada por grandes compañías o articulada en cadenas de producción más amplias. La EPA, por su parte, permite medir el autoempleo en términos relativos (qué porcentaje de las personas ocupadas son autónomas) y entender quiénes son esos autónomos (sexo, edad, nivel educativo, país de origen, etc.), pero puede subestimar determinadas actividades intermitentes, de baja intensidad o situadas en la frontera de la informalidad. Finalmente, el RETA refleja la inscripción formal en el sistema de Seguridad Social, pero no capta ni a quienes desarrollan actividades sin cotización ni a quienes compatibilizan empleo por cuenta propia y ajena en trayectorias laborales híbridas.

Reconocer estos límites no resta valor a cada fuente, sino que refuerza la necesidad de un enfoque articulado: solo leyendo conjuntamente estructura empresarial, perfiles laborales y afiliación efectiva es posible captar la diversidad interna del autoempleo, su peso real en la economía y el grado de protección de quienes lo sostienen. Este análisis integral no es un ejercicio técnico neutro: tiene una relevancia estratégica directa para la formulación de políticas públicas más ajustadas, capaces de responder a la heterogeneidad del colectivo y de intervenir allí donde los datos revelan mayores vulnerabilidades.

Al combinarse, estas fuentes permiten identificar tendencias macroeconómicas que inciden de manera directa en la sostenibilidad del autoempleo a largo plazo y en la formulación de políticas

laborales más justas y eficientes. Más allá de las cifras absolutas (cuántos autónomos hay, cuántas empresas sin asalariados existen o cuántas personas figuran afiliadas al RETA), su relevancia estratégica reside en su capacidad para mostrar, con evidencia empírica, cómo el trabajo autónomo funciona simultáneamente como motor de crecimiento, factor de resiliencia económica y agente dinamizador de la innovación empresarial.

La lectura integrada de DIRCE, EPA y RETA permite constatar, por ejemplo, que en los episodios de crisis recientes los autónomos han desempeñado un papel claramente amortiguador: allí donde las grandes empresas reducían plantilla o externalizaban actividades, surgieron numerosos negocios unipersonales y microproyectos que ofrecieron flexibilidad, continuidad de servicios y capacidad de respuesta en un entorno incierto. Esta proliferación de iniciativas, registradas en los censos empresariales, reconocidas en la ocupación y reflejadas en la afiliación al RETA, evidencia la función del autoempleo como colchón del mercado laboral, capaz de absorber parte del impacto de la destrucción de empleo asalariado y de crear, en muchos casos, nuevas formas de actividad económica. Entender estas dinámicas de ajuste y de resiliencia no es un detalle analítico: es la base para diseñar políticas que reconozcan el papel estratégico del trabajo autónomo y lo doten de condiciones de estabilidad, protección e innovación a la altura de su contribución real al sistema productivo.

El panorama de la actividad autónoma se complejiza aún más cuando se considera su presencia dentro de empresas que sí disponen de personal asalariado. Existe un número creciente de profesionales por cuenta propia que, aun manteniendo formalmente su independencia operativa y contractual, colaboran o desarrollan de manera continuada su actividad en el seno de estructuras empresariales de mayor envergadura. Bajo esta categoría se agrupan realidades muy diversas: desde freelance especializados integrados en proyectos de grandes compañías, que aportan conocimientos técnicos o creativos de alta cualificación, hasta figuras claramente problemáticas como los falsos autónomos, que en la práctica se encuentran sometidos a relaciones laborales encubiertas sin las correspondientes garantías. Todas estas modalidades de interacción difieren de la relación clásica empleador–empleado y constituyen un indicio tanto de la flexibilidad organizativa que el modelo autónomo aporta al mercado como de las tensiones que genera en términos de derechos laborales, seguridad económica y delimitación jurídica de responsabilidades.

Sin embargo, en la actualidad no existe un mecanismo estadístico preciso que permita desagregar qué proporción de estos profesionales independientes opera de forma efectiva dentro de empresas con personal asalariado o en vínculos de dependencia económica intensa. Este vacío de información impide dimensionar con exactitud el alcance de formas de trabajo como la subcontratación sistemática de autónomos, la figura del freelance "interno" o la del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) en términos numéricos y estructurales. La ausencia de este dato limita la capacidad de las instituciones para diseñar políticas públicas que reconozcan adecuadamente la diversidad de las relaciones laborales hoy existentes y las necesidades específicas de este segmento híbrido del colectivo autónomo, situado en la frontera entre el empleo por cuenta propia y el ajeno.

En este sentido, se hace patente la importancia de desarrollar nuevos instrumentos de recogida y explotación de datos (encuestas específicas, módulos ad hoc en operaciones estadísticas ya existentes, registros administrativos mejorados y cruces sistemáticos entre fuentes), que permitan abordar estas zonas grises del autoempleo. Solo incorporando de manera explícita estas formas de inserción laboral en el análisis será posible que el diagnóstico integral del autoempleo sea verdaderamente completo y que las políticas resultantes se ajusten a la complejidad real de las trayectorias y posiciones que hoy adoptan las personas trabajadoras por cuenta propia.

En definitiva, un análisis verdaderamente integral del autoempleo (que combine múltiples fuentes estadísticas y tenga en cuenta sus múltiples interacciones con el conjunto del tejido empresarial y del mercado de trabajo) es estratégico no solo para saber cuántos autónomos hay, sino para comprender qué papel desempeñan en el sistema económico, en qué condiciones lo hacen y cómo responder de manera adecuada a sus necesidades. No se trata únicamente de medir el tamaño del colectivo, sino de entender su composición interna, su distribución sectorial y territorial, su grado de protección social, su aportación a la creación de empleo y su función como colchón en momentos de crisis o como vector de innovación y cambio estructural.

Esta mirada integral tiene implicaciones directas en la elaboración de políticas públicas: desde el diseño de esquemas fiscales diferenciados para microempresas y pequeños negocios, que reconozcan sus limitaciones de escala y su contribución al territorio, hasta el refuerzo de la protección específica de figuras como los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), pasando por programas de formación y acompañamiento adaptados a las distintas

realidades del colectivo (digitalización, gestión empresarial, relevo generacional, transición ecológica, diversificación sectorial, igualdad de género). Solo a partir de una imagen completa y bien fundada será posible diseñar políticas laborales más justas y eficientes, capaces de potenciar la contribución positiva del autoempleo al desarrollo económico y social (innovación, cohesión territorial, empleo de proximidad) y, al mismo tiempo, de minimizar sus vulnerabilidades estructurales en términos de ingresos, estabilidad y protección social.

3. MAGNITUD DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

La magnitud del trabajo autónomo en España queda claramente evidenciada por los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística (INE). Según la última información disponible para 2024, aproximadamente el 52% del total de empresas registradas en el país opera sin personal asalariado. Este porcentaje, extraordinariamente elevado en términos comparados, subraya la ubicuidad del autoempleo en el entramado productivo nacional y revela la preponderancia de modelos empresariales articulados en torno a la figura individual del trabajador por cuenta propia. En concreto, de las 3.255.276 empresas activas en España en 2024, 1.692.479 eran empresas sin empleados, lo que supone ese 52% del tejido empresarial. No se trata, por tanto, de un segmento residual, sino de la forma dominante de organización empresarial en términos numéricos.

Estas empresas unipersonales constituyen iniciativas en las que la persona autónoma asume de forma directa y exclusiva tanto la gestión estratégica (toma de decisiones, relación con clientes y proveedores, planificación financiera) como la ejecución operativa del negocio, cargando en solitario con la responsabilidad sobre los riesgos económicos, jurídicos y personales inherentes a su actividad. Esta estructura revela hasta qué punto la figura del autónomo funciona como célula fundamental de la actividad económica: sostiene una parte esencial del comercio de proximidad, de los servicios personales y profesionales, de la actividad agraria y de múltiples nichos emergentes ligados a la digitalización y la economía del conocimiento. La elevada proporción de empresas sin asalariados refleja, además, una notable capacidad de autoorganización y adaptación, así como una contribución al dinamismo económico que con frecuencia se subestima en el debate público, pese a su papel central en la creación de empleo indirecto, en la cohesión territorial y en el mantenimiento de la vida económica cotidiana en barrios, pueblos y ciudades.

En perspectiva comparada, el peso de estas microempresas sin empleados es elevado incluso en el contexto europeo. En el conjunto de la Unión Europea, alrededor del 47% de las empresas no tiene personal asalariado, de modo que España se sitúa por encima de la media comunitaria en cuanto a prevalencia del modelo de negocio unipersonal, con un 52% de empresas sin empleados. Esta posición relativa indica que el recurso al autoempleo y a las estructuras empresariales de escala mínima no es un fenómeno marginal ni una anomalía estadística, sino un rasgo estructural de

nuestro modelo productivo. Países con una tradición histórica de fuerte presencia del trabajo por cuenta propia, como Italia o Grecia, presentan cifras similares o incluso superiores, mientras que economías más concentradas, típicas del entorno nórdico o centroeuropeo, tienden a mostrar una menor proporción de microempresas individuales y una estructura empresarial más orientada a compañías de mayor dimensión.

Esta alta densidad de autónomos y microempresas en España se relaciona con una combinación de factores históricos, jurídicos y económicos. En el plano histórico, pesa la larga trayectoria del pequeño comercio, la hostelería de base familiar y la agricultura de explotación reducida, que han configurado un tejido productivo apoyado en unidades económicas intensamente arraigadas en el territorio. Desde el punto de vista jurídico-administrativo, la figura del autónomo ofrece una vía de entrada relativamente sencilla y rápida frente a la constitución de sociedades mercantiles, con menores requisitos formales y un umbral de acceso más bajo. En el plano económico, la dificultad para crecer (por falta de financiación, por elevada presión competitiva o por debilidades estructurales del mercado interno) hace que muchos negocios permanezcan de forma prolongada en la escala micro, sin dar el salto a estructuras con personal asalariado. El resultado es un paisaje empresarial en el que la empresa unipersonal no es la excepción, sino el formato dominante, con implicaciones directas sobre la productividad, la innovación, la protección social y la capacidad de resistencia ante las crisis.

Cabe destacar que, además de las empresas sin empleados, una parte muy significativa del tejido productivo español está compuesta por microempresas con entre 1 y 9 personas asalariadas, muchas de las cuales siguen pivotando, en la práctica, sobre el trabajo, la implicación personal y la asunción de riesgos del autónomo o de la familia fundadora. Si incorporamos estas microempresas (que suponen en torno al 45% del total de empresas) al análisis, el resultado es contundente: prácticamente el 95% del tejido empresarial español está formado por unidades de menos de 10 trabajadores, es decir, por estructuras de muy pequeña dimensión en las que la figura del emprendedor-autónomo desempeña un papel central, tanto en la propiedad como en la gestión y en la organización cotidiana de la actividad.

Este dato confirma que el trabajo autónomo constituye, en sentido estricto, la célula básica del tejido empresarial español. No solo por el elevado número de empresas “sin empleados”, donde la persona autónoma es la única protagonista del proyecto, sino también por la miríada de pequeños

negocios familiares o con plantillas muy reducidas en los que el autónomo fundador sigue siendo el eje sobre el que se articula la toma de decisiones, la relación con la clientela, la negociación con proveedores y la capacidad de adaptación a los cambios del entorno. En suma, la economía española descansa, en gran medida, sobre una constelación densa de unidades productivas de escala micro donde el autoempleo, en sus distintas formas, no es un fenómeno periférico, sino la arquitectura de base sobre la que se construye buena parte de la actividad económica, el empleo y la cohesión territorial.

En términos de empleo generado, el colectivo autónomo (considerando tanto a las personas que trabajan por cuenta propia como a las que son asalariadas en empresas lideradas por autónomos) representa una porción estructuralmente significativa de la fuerza laboral en España. Como se ha señalado, en torno al 16% de las personas ocupadas en el país son trabajadores autónomos (ya sean empleadores o sin empleados), una proporción ligeramente superior a la media de la Unión Europea, situada en torno al 13-14%. Esto se traduce en aproximadamente 3,3 millones de personas que desarrollan su actividad por cuenta propia. Si a esta cifra se añaden los más de 900.000 puestos de trabajo asalariado generados por autónomos empleadores, el resultado es que el "sector autónomo" en sentido amplio sostiene en torno a 4,3 millones de empleos. Dicho de otro modo: uno de cada cinco empleos en España está vinculado directa o indirectamente al autoempleo, ya sea porque la persona trabaja como autónoma o porque lo hace como asalariada en una microempresa capitaneada por un autónomo.

Esta aportación al empleo total no es solo cuantitativamente relevante, sino cualitativamente decisiva para entender el funcionamiento real de la economía española, especialmente en aquellas comunidades autónomas, comarcas y municipios donde la gran empresa tiene una presencia limitada o directamente marginal. En estos territorios, son los pequeños negocios (comercios de proximidad, bares y restaurantes, talleres, explotaciones agrarias, servicios profesionales y personales) los que tiran del empleo local, sostienen la demanda interna, fijan población y mantienen una red de servicios sin la cual la vida cotidiana sería inviable. Reconocer el peso de este "*ecosistema autónomo*" en términos de empleo implica asumir que cualquier política que afecte al trabajo por cuenta propia (cotizaciones, fiscalidad, regulación sectorial, acceso a financiación) tiene un impacto amplificado: no solo incide sobre la viabilidad de los proyectos individuales, sino sobre

la estabilidad de millones de puestos de trabajo que dependen, de forma directa o indirecta, de la capacidad de los autónomos para sostener y desarrollar sus negocios en el tiempo.

En suma, la magnitud del trabajo autónomo en España se expresa en un tejido empresarial ampliamente dominado por microemprendedores y en una contribución sustantiva tanto al empleo como al PIB nacional. No estamos ante un segmento marginal, sino ante una arquitectura de base sobre la que se sostiene buena parte de la economía real. Esta realidad estructural tiene implicaciones ambivalentes. Por un lado, revela un enorme potencial de capilaridad económica: los autónomos y las microempresas alcanzan nichos de actividad y territorios (barrios periféricos, pequeñas ciudades, áreas rurales) donde las grandes compañías no operan, garantizando servicios, empleo y presencia económica allí donde de otro modo habría vacío. Por otro lado, configura un modelo productivo que enfrenta desafíos serios en términos de productividad, estabilidad y resiliencia: un tejido sustentado mayoritariamente en unidades de muy pequeña dimensión tiende a disponer de menos capitalización, menor capacidad de inversión en innovación y menor margen de maniobra para absorber crisis, cambios regulatorios o alteraciones bruscas de la demanda, al carecer de las economías de escala propias de estructuras empresariales mayores.

Precisamente por ello, se hace imprescindible analizar en detalle las características, segmentaciones internas y tendencias de este colectivo, atendiendo a variables como el tamaño, el sector, el territorio, el género o el perfil sociodemográfico, para orientar políticas de apoyo ajustadas a su realidad. Solo a partir de este conocimiento fino será posible diseñar instrumentos que refuercen sus fortalezas -capilaridad, proximidad, capacidad de adaptación- y mitiguen sus vulnerabilidades (fragilidad financiera, sobrecarga individual, escasa protección social), alineando el apoyo institucional al trabajo autónomo con su peso real en la economía y con su papel estratégico en la cohesión social y territorial del país.

4. EL TRABAJO AUTÓNOMO EN UN ENTORNO CAMBIANTE

El panorama descrito (marcado por una presencia muy significativa de autónomos individuales, por un tejido empresarial densamente micro y por la dificultad para cuantificar determinadas colaboraciones dentro de empresas de mayor tamaño) reafirma la posición del trabajo autónomo como eje insustituible de la economía nacional. El autoempleo no es un apéndice del modelo productivo, sino una de sus columnas vertebrales: sostiene actividad, empleo y servicios allí donde la gran empresa no llega, y actúa como espacio de innovación, experimentación y ajuste en fases de crisis. Sin embargo, este dinamismo y esta resiliencia no pueden darse por supuestos. Están profundamente condicionados por las megatendencias globales y por las transformaciones internas del mercado de trabajo y del sistema productivo.

En las últimas décadas, se han ido consolidando una serie de factores (cambios tecnológicos y digitales, nuevas formas de organización empresarial y de subcontratación, reformas normativas, transición ecológica, envejecimiento demográfico, reconfiguración territorial de la actividad y expansión de la economía de plataformas, entre otros) que han redefinido el entorno operativo de los autónomos. Estos cambios afectan a cómo se crea y se destruye autoempleo, a qué sectores concentran más oportunidades, a qué riesgos asumen quienes trabajan por cuenta propia y a qué grado de protección social pueden esperar. Analizar el trabajo autónomo en este contexto cambiante exige, por tanto, ir más allá de la fotografía estática de su peso cuantitativo y situarlo en el corazón de estas transformaciones estructurales, identificando tanto las oportunidades que se abren como las nuevas vulnerabilidades que emergen para el colectivo. A partir de aquí, resulta imprescindible desglosar los principales vectores de cambio que están configurando el presente y el futuro del autoempleo en España.

ACELERADA DIGITALIZACIÓN

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han transformado de manera profunda la forma de trabajar, comercializar y organizar los negocios, situando a la digitalización en el centro del entorno operativo del trabajo autónomo. Para una parte importante de las personas emprendedoras, este proceso ha supuesto la apertura de nuevas posibilidades: el comercio electrónico, la prestación de servicios en línea, el teletrabajo, la creación de marcas personales en redes sociales o el uso de plataformas digitales para llegar a clientelas dispersas permiten acceder

a mercados más amplios y reducir determinadas barreras de entrada (costes fijos iniciales, necesidad de presencia física, dependencia de la demanda local, etc.). En este sentido, la digitalización ha facilitado la emergencia de proyectos de autoempleo intensivos en conocimiento, altamente especializados y menos condicionados por la localización geográfica, ofreciendo una vía de inserción profesional especialmente relevante para perfiles cualificados, jóvenes o vinculados a actividades creativas y tecnológicas.

Sin embargo, esta misma digitalización introduce nuevas exigencias y riesgos. La adopción de herramientas digitales (desde redes sociales para la promoción hasta plataformas de gestión, facturación o venta online) se ha convertido en una condición casi imprescindible para la supervivencia de muchos autónomos, incluidos aquellos que desarrollan actividades tradicionales. Quien no dispone de competencias digitales, tiempo o recursos para adaptarse corre el riesgo de quedar rezagado frente a competidores mejor posicionados en el entorno online. Al mismo tiempo, la expansión de la llamada economía de plataformas ha dado lugar a un número creciente de trabajadores por cuenta propia que ofrecen servicios a través de aplicaciones (transporte, reparto, alojamiento, micro-tareas digitales, etc.), ampliando el autoempleo hacia sectores nuevos, pero reabriendo el debate sobre la frontera entre trabajo autónomo y asalariado. Los conflictos en torno a la calificación jurídica de repartidores y otros colectivos, así como la aprobación de marcos específicos como la conocida "*Ley Rider*" en España, ilustran las tensiones que genera un modelo en el que la intermediación tecnológica puede diluir responsabilidades empresariales y desplazar riesgos hacia la persona trabajadora. Para el conjunto del trabajo autónomo, la digitalización aparece, así, como un vector ambivalente: fuente de oportunidades y de expansión, pero también espacio de precarización potencial, intensificación del trabajo y complejidad regulatoria, que exige respuestas institucionales y apoyos específicos para evitar que la brecha digital se convierta en una brecha de derechos y oportunidades.

CAMBIOS EN LAS DINÁMICAS LABORALES

Las dinámicas del mercado de trabajo han experimentado en las últimas décadas una transformación profunda, en la que la flexibilidad, la especialización y la "*proyectificación*" del empleo han ganado terreno frente a la rigidez de las estructuras tradicionales. Una parte creciente de profesionales altamente cualificados opta por el autoempleo como consultores, *freelancers* o especialistas independientes, no solo como respuesta a la falta de oportunidades asalariadas, sino

también como estrategia deliberada para ganar autonomía, diversificar proyectos, evitar jerarquías rígidas y controlar en mayor medida sus trayectorias profesionales. Paralelamente, empresas medianas y grandes recurren cada vez más a contratistas autónomos para cubrir trabajos especializados, puntuales o de alta intensidad temporal, en lugar de incorporar plantilla fija, integrando al trabajo por cuenta propia en cadenas productivas amplias y complejas.

Esta flexibilización organizativa, impulsada tanto por la globalización como por la generalización de la subcontratación y las cadenas de valor deslocalizadas, ha convertido al trabajador autónomo en una figura clave de engranaje: aparece en fases específicas de los procesos productivos, aporta capacidades técnicas o creativas concretas, cubre picos de demanda y permite a las empresas ajustar costes y estructuras internas con mayor rapidez. Sin embargo, este mismo movimiento conlleva un riesgo evidente: el de externalizar la precariedad. Cuando las relaciones entre empresas y autónomos no están adecuadamente reguladas (cuando no se fijan límites claros a la dependencia económica, cuando se difuminan las fronteras entre subordinación y autonomía, cuando la negociación es profundamente asimétrica), la persona trabajadora puede quedar en tierra de nadie: sin los derechos ni la protección del empleo asalariado (seguridad de ingresos, indemnizaciones, representación colectiva), pero tampoco con la estabilidad, la capacidad de negociación o la diversificación de riesgos de un proveedor empresarial consolidado. El resultado es un segmento de autoempleo inserto en cadenas productivas sofisticadas, pero expuesto a una alta vulnerabilidad contractual y económica, cuya protección requiere marcos normativos específicos y políticas activas que reconozcan la singularidad de estas nuevas formas de relación laboral y empresarial.

BÚSQUEDA DE AUTONOMÍA Y CONCILIACIÓN

En paralelo a las transformaciones económicas y tecnológicas, se observa también un cambio profundo en el plano sociocultural: cada vez más personas aspiran a tener un mayor margen de autonomía sobre su trayectoria laboral, su tiempo y sus proyectos vitales. En este contexto, el autoempleo se percibe, para una parte significativa de la población, como una alternativa preferible al empleo asalariado tradicional, no solo como respuesta defensiva ante el desempleo, sino como una elección proactiva de estilo de vida y de carrera profesional. Jóvenes con espíritu emprendedor, mujeres que buscan fórmulas reales de conciliación entre vida laboral y familiar, o personas mayores de 50 años que se reinventan tras procesos de reestructuración empresarial o salidas no deseadas

del empleo, ven en el trabajo por cuenta propia la posibilidad de recuperar control sobre su tiempo, diseñar proyectos propios y escapar -al menos parcialmente- de lógicas organizativas rígidas.

La pandemia de COVID-19 actuó como un acelerador y un revelador de esta tendencia. La generalización forzada del trabajo remoto mostró, por un lado, que muchas tareas podían organizarse de forma más flexible de lo que se asumía; por otro, empujó a una parte de la población a replantearse prioridades, ritmos y expectativas profesionales. En este nuevo clima cultural, el autoempleo gana legitimidad como vía profesional válida, siempre que existan condiciones propicias mínimas (acceso a financiación, protección social suficiente, entorno regulatorio claro). En España, encuestas recientes apuntan que en torno al 39% de las mujeres y casi la mitad de los hombres han considerado en algún momento emprender su propio negocio, lo que da cuenta de una aceptación creciente del autoempleo como opción deseable o, al menos, pensable.

Sin embargo, esta dimensión aspiracional convive con una realidad mucho más dura: la del autoempleo por necesidad. En contextos de desempleo elevado, de precariedad prolongada o de dificultades para reinsertarse en el mercado laboral, muchas personas acaban emprendiendo no tanto porque vean una oportunidad clara, sino porque no encuentran alternativas razonables de empleo asalariado. En 2017, por ejemplo, cerca del 28% de las personas emprendedoras en España declaraban haber iniciado su negocio impulsadas principalmente por la necesidad y no por la oportunidad. Esta dualidad, voluntario/forzoso añade complejidad a las dinámicas laborales: bajo la misma etiqueta de “autónomo” se agrupan tanto quienes han elegido conscientemente el autoempleo como forma de ganar autonomía y flexibilidad, como quienes se han visto empujados a él como último recurso. Reconocer esta diversidad es fundamental para no idealizar el autoempleo, para evitar que se utilice como coartada de precarización y para diseñar políticas que apoyen de forma diferenciada a quienes emprenden por oportunidad y a quienes lo hacen en condiciones de vulnerabilidad, garantizando que la búsqueda de autonomía no se convierta, de facto, en renuncia a derechos básicos.

En conjunto, todos estos factores configuran un ecosistema en el que el autoempleo deja de ser una opción marginal para convertirse en una pieza necesaria y un motor fundamental de la adaptabilidad y la competitividad de la economía española en un entorno global en transformación permanente. Aunque el trabajo autónomo representa una proporción menor del empleo total en comparación con el trabajo asalariado, su comportamiento en la última década muestra una

capacidad de resistencia y ajuste que desmiente cualquier lectura *residualista*: lejos de diluirse ante la expansión del empleo por cuenta ajena, se mantiene y reconfigura al compás de los cambios tecnológicos, organizativos y productivos. Tras varios años de suave descenso de la tasa de autoempleo en muchos países avanzados, en España el número absoluto de personas autónomas no solo se ha recuperado, sino que se ha estabilizado por encima de los 3,3 millones, en paralelo a la creación de empleo asalariado. Lejos de una relación de suma cero, ambos crecen simultáneamente, lo que sugiere que el autoempleo se está consolidando como alternativa profesional viable y estructural, y no como mero refugio coyuntural.

Esta estabilidad se refleja con claridad en los datos de afiliación al RETA. A noviembre de 2024, los 3,385 millones de personas afiliadas al régimen de autónomos equivalen aproximadamente al 15% del total de afiliados a la Seguridad Social, es decir, un peso prácticamente idéntico al registrado una década atrás. Esta constancia relativa, en un contexto de cambios profundos en el mercado de trabajo, indica que el autoempleo mantiene su relevancia estructural: ni se ha desplomado ante la consolidación del asalariado, ni ha experimentado un crecimiento descontrolado ligado solo a la precariedad. Se configura, más bien, como un pilar estable del sistema laboral español, con capacidad para absorber transformaciones, adaptarse a nuevos nichos y coexistir con el empleo por cuenta ajena, lo que refuerza la necesidad de políticas específicas que reconozcan su papel en la competitividad, la innovación y la cohesión territorial.

Por supuesto, evaluar la sostenibilidad del autoempleo en este entorno cambiante exige ir más allá del recuento de altas, porcentajes y series temporales. Los análisis cuantitativos son imprescindibles para medir magnitudes, pero resultan insuficientes si no se complementan con análisis cualitativos capaces de interrogar cuestiones como la rentabilidad real de los negocios autónomos, la calidad y suficiencia de su protección social, su acceso efectivo a financiación, redes de apoyo y recursos formativos, o el impacto subjetivo que tienen la incertidumbre y la intensidad del trabajo sobre la vida cotidiana. Que aumente el número de autónomos en sectores tecnológicos o de mayor valor añadido es, en principio, una buena noticia; pero ese dato solo será plenamente positivo si va acompañado de procesos de capacitación específica, actualización de competencias y capacidad para integrarse en ecosistemas innovadores, y no se limita a reproducir, en clave digital, viejos patrones de precariedad.

De igual modo, la flexibilidad asociada al autoempleo ofrece potencialmente más autonomía, más capacidad de decidir sobre proyectos y horarios, e incluso un margen mayor para la conciliación. Sin embargo, cuando esta flexibilidad se ejerce en condiciones de ingresos inciertos, dependencia de pocos clientes, falta de protección ante contingencias y presión competitiva elevada, puede traducirse en jornadas más largas que en el empleo por cuenta ajena, en una disponibilidad casi permanente y en una carga mental sostenida que erosiona la salud y la calidad de vida. La conciliación es, muchas veces, más un horizonte que una realidad efectiva. En definitiva, el entorno cambiante abre oportunidades para un autoempleo más diverso, sofisticado y conectado a las nuevas transformaciones económicas, pero también impone una exigencia de adaptación permanente al colectivo y demanda un apoyo estratégico sostenido por parte de las instituciones: políticas formativas alineadas con los cambios tecnológicos, mecanismos de protección social que reconozcan la volatilidad de los ingresos, instrumentos financieros adaptados a la escala micro y marcos regulatorios que eviten que la autonomía se convierta en sinónimo de desprotección. Solo así el autoempleo podrá consolidarse como opción sostenible y no como terreno estructural de riesgo.

5. EL TRABAJO AUTÓNOMO: BASE ESTRUCTURAL DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

Los datos combinados del DIRCE, la EPA y el RETA confirman que el trabajo autónomo no es un segmento periférico del mercado laboral, sino un componente estructural del modelo productivo español. Su relevancia no se limita a la generación de empleo directo: el autoempleo sostiene una parte decisiva de la actividad productiva independiente, actúa como laboratorio de innovación empresarial y funciona como uno de los principales amortiguadores de las crisis económicas. En 2024, como ya se ha señalado, el 52% de las empresas activas en España operaban sin personal asalariado, lo que equivale a 1.692.479 unidades productivas de un total de 3.255.276. Este dato evidencia que más de la mitad del tejido empresarial español está conformado por empresas unipersonales, articuladas en torno a la figura del trabajador o trabajadora autónoma, y consolida al autoempleo como forma predominante de organización empresarial en múltiples sectores: comercio de proximidad, hostelería, servicios personales y profesionales, agricultura familiar, actividades culturales y creativas, así como nuevos nichos vinculados a la economía digital.

Estas empresas sin empleados son proyectos en los que la persona autónoma asume simultáneamente la dirección estratégica (planificación, inversión, relación con el entorno) y la ejecución operativa del negocio, soportando en primera persona el riesgo económico, organizativo y personal asociado a la actividad. Bajo esta forma jurídica aparentemente sencilla se concentra, en realidad, una enorme diversidad de situaciones: desde negocios familiares consolidados hasta iniciativas emergentes de alta especialización; desde actividades arraigadas en el territorio hasta proyectos que operan en mercados globales gracias a herramientas digitales. El denominador común es que el tejido empresarial español se apoya, de manera masiva, en esta constelación de unidades de base autónoma, que vertebran la economía real, sostienen el empleo local y aportan una capilaridad territorial y sectorial que difícilmente podría ser sustituida por la gran empresa. Reconocer el trabajo autónomo como base estructural implica, por tanto, entender que cualquier transformación del modelo productivo pasa necesariamente por fortalecer, acompañar y proteger a este conjunto de millones de personas y negocios que constituyen la infraestructura cotidiana de la economía española.

La presencia extendida del trabajo autónomo y su impacto económico lo convierten en un elemento clave tanto en la configuración del mercado laboral como en la vertebración del tejido productivo español. La elevada proporción de empresas sin personal asalariado refleja la predominancia de

modelos productivos de base individual, en los que la persona autónoma asume de forma íntegra la gestión estratégica, la organización cotidiana y la totalidad de los riesgos económicos y jurídicos asociados a su negocio. Esta estructura atomizada no es un simple rasgo estadístico, sino una característica definitoria del modelo empresarial del país: millones de decisiones individuales sostienen, en agregado, buena parte del comercio, los servicios, la actividad agraria, la oferta cultural y una franja creciente de la economía digital.

Esta atomización empresarial presenta una doble cara. Por un lado, ofrece ventajas evidentes: aporta una elevada flexibilidad para adaptarse a cambios en la demanda, favorece la diversificación de la economía (cada autónomo puede especializarse en un nicho, ajustar su oferta a las particularidades de su entorno, innovar en formatos y servicios) y asegura una capilaridad territorial que las grandes empresas difícilmente pueden ofrecer. Por otro lado, plantea retos estructurales: menores niveles medios de productividad, dificultades para acometer inversiones significativas en innovación o digitalización, capacidad limitada para acceder a mercados internacionales y mayor vulnerabilidad ante crisis o cambios regulatorios. No obstante, conviene subrayar que buena parte de las innovaciones emergentes y de los nuevos nichos de mercado surgen precisamente de estos modelos pequeños y flexibles, que exploran oportunidades demasiado específicas, arriesgadas o de escala reducida para resultar atractivas a las grandes compañías. En este sentido, el trabajo autónomo no solo reproduce el tejido productivo existente, sino que actúa como uno de los principales vectores de experimentación e innovación económica del país.

La estructura empresarial basada en autónomos contribuye de manera decisiva a la diversificación económica, a la innovación y al desarrollo de sectores emergentes, reforzando tanto la competitividad como el dinamismo del mercado laboral. La proliferación de pequeñas iniciativas permite ensayar continuamente ideas nuevas, modelos de negocio alternativos y fórmulas de relación con la clientela que difícilmente podrían incubarse en organizaciones más rígidas o intensivas en procedimiento. En los últimos años se ha observado un crecimiento notable de personas trabajadoras autónomas en actividades de alto valor añadido (tecnologías de la información, *marketing* digital, consultoría especializada, industrias creativas, diseño, contenidos digitales, servicios avanzados a empresas), lo que indica que el autoempleo ya no se circunscribe a los sectores tradicionales (comercio, hostelería, agricultura, transporte), sino que está incorporando

de manera creciente a profesionales altamente cualificados que eligen emprender por cuenta propia como vía de desarrollo profesional.

De hecho, distintos estudios apuntan a que el perfil del emprendedor autónomo en España presenta una mejor preparación académica y profesional que en etapas anteriores, y tiende a orientarse hacia actividades de mayor valor añadido, fuertemente impulsadas por la digitalización y por la demanda de servicios especializados por parte de empresas e instituciones. Los sectores de alta cualificación y los servicios orientados al tejido empresarial han ganado peso entre los nuevos autónomos, reflejando una evolución cualitativa del colectivo: el trabajo por cuenta propia se consolida como espacio de innovación, especialización y prestación de servicios avanzados, al tiempo que mantiene su presencia en actividades de proximidad. Esta doble dimensión -tradición y alta cualificación- subraya que el autoempleo es hoy una pieza clave tanto para sostener la base cotidiana de la economía como para impulsar sus transformaciones hacia modelos más intensivos en conocimiento.

En contrapartida, continúan predominando en número los autónomos de los sectores más tradicionales, de modo que la estructura global del autoempleo sigue estando fuertemente condicionada por el peso del sector servicios (comercio, hostelería, transporte, servicios personales y a empresas) y por determinadas ramas de la construcción. Como se verá con mayor detalle más adelante, en torno al 70% de las personas trabajadoras autónomas en España se concentran en los servicios, aproximadamente un 12% en la construcción, una proporción similar en la industria y el resto en la agricultura. Este predominio del sector terciario está plenamente alineado con la estructura general de la economía española -y, en buena medida, con la europea-, pero incorpora matices relevantes de género y territorio que es necesario tener en cuenta para interpretar adecuadamente el mapa del autoempleo.

Así, las mujeres autónomas se concentran aún más intensamente que los hombres en las actividades de servicios (especialmente comercio, cuidados, educación, sanidad, actividades administrativas y servicios personales), mientras que la presencia masculina es comparativamente mayor en la construcción, en buena parte de la industria y en segmentos específicos del transporte. Por su parte, en las zonas rurales la agricultura autónoma conserva un peso significativo, funcionando como soporte del tejido productivo local y de la ocupación en comarcas con escasa implantación industrial, mientras que en las áreas urbanas su presencia es prácticamente nula. Este entramado

de especialización sectorial, sesgos de género y diferencias territoriales dibuja un autoempleo que, aunque comparte rasgos comunes a nivel estatal, se manifiesta de forma muy distinta según el lugar, el sector y el perfil de las personas que lo sostienen, lo que refuerza la necesidad de políticas diferenciadas y sensibles al contexto.

En un entorno económico cambiante, la flexibilidad y la capacidad de adaptación del trabajo autónomo se revelan como factores decisivos para la resiliencia del sistema productivo en su conjunto. A menudo se sostiene -y la evidencia reciente lo confirma- que las economías dotadas de un ecosistema emprendedor vibrante y diverso son más capaces de absorber *shocks*: los autónomos pueden ajustar con rapidez su actividad, reconvertir sus negocios, reorientar su cartera de servicios o explorar nichos emergentes cuando las condiciones del mercado se modifican de forma abrupta. La crisis sanitaria provocada por la COVID-19 ofreció un ejemplo paradigmático de esta capacidad de reacción: miles de personas trabajadoras autónomas se vieron obligadas a reinventarse casi de un día para otro (restaurantes que pasaron a centrarse en la comida a domicilio, comercios que migraron a la venta online, profesionales que trasladaron sus servicios a entornos digitales) para sostener su actividad y mantener, en la medida de lo posible, el vínculo con su clientela.

Ahora bien, esta notable capacidad de adaptación individual no puede ni debe interpretarse como un recurso inagotable ni como una coartada para el desentendimiento institucional. La rápida reconversión de negocios y la búsqueda de oportunidades alternativas requieren tiempo, recursos y competencias que no siempre están disponibles: muchas personas autónomas necesitan asesoramiento especializado, formación específica (por ejemplo, en digitalización, gestión financiera o rediseño de modelos de negocio) y, en no pocas ocasiones, ayudas temporales que proporcionen un colchón mínimo para acometer transformaciones profundas sin poner en riesgo inmediato su subsistencia. En este sentido, la flexibilidad del autoempleo puede ser una palanca poderosa de resiliencia sistémica solo si se ve acompañada por políticas públicas y apoyos colectivos que la sostengan: instrumentos que faciliten la transición hacia nuevos nichos, reduzcan el coste de la adaptación y eviten que la capacidad de reaccionar ante las crisis se traduzca, en la práctica, en una transferencia unilateral de riesgos desde las estructuras empresariales y las instituciones hacia los individuos.

En suma, el trabajo autónomo constituye la base estructural de la economía española tanto en términos numéricos como funcionales. Su omnipresencia en el tejido empresarial y su papel como

generador de empleo, diversidad productiva y capilaridad territorial le confieren un carácter estratégico incuestionable. No se trata de un actor accesorio, sino de uno de los pilares sobre los que se sostiene la economía real: sin la constelación de autónomos y microempresas que vertebran barrios, pueblos, sectores emergentes y actividades especializadas, el modelo productivo español sería irreconocible.

En este contexto, cualquier política de desarrollo económico, empleo o cohesión territorial que se diseñe en España debe contemplar explícitamente al colectivo autónomo, no como un anexo, sino como un eje central del diagnóstico y de la intervención. De su fortaleza, modernización y capacidad de adaptación dependen en buena medida el crecimiento inclusivo, la innovación y la capacidad del país para responder a las transiciones en curso (digital, ecológica, demográfica). Fomentar un autoempleo más productivo, mejor integrado en redes de colaboración, con mayor valor añadido y más conectado a ecosistemas empresariales y de conocimiento será fundamental para aprovechar de forma óptima esta base estructural: se trata de pasar de un autoempleo vulnerable y aislado a un autoempleo robusto, cooperativo y orientado al futuro, capaz de combinar proximidad y especialización, arraigo territorial e innovación.

(A continuación, se presentan datos detallados del Directorio Central de Empresas que ilustran la estructura empresarial por tamaños en España, evidenciando el peso de las unidades sin asalariados y su evolución reciente.)

Empresas por estratos de asalariados (valor absoluto, 2020-2024)

Categoría de empresa (por número de empleados)	2020	2021	2022	2023	2024
Sin asalariados (autónomos puros)	1.912.010	1.879.126	1.942.319	1.719.297	1.692.479
De 1 a 2 empleados	907.192	920.321	905.804	897.786	955.079
De 3 a 5 empleados	305.986	304.095	308.888	309.528	316.419
De 6 a 9 empleados	125.472	120.828	126.100	128.079	131.903
De 10 a 19 empleados	81.298	75.522	78.909	81.822	84.907
De 20 a 49 empleados	46.101	42.012	43.929	45.896	48.362
De 50 a 99 empleados	13.275	11.959	12.337	12.646	13.079
De 100 a 199 empleados	6.906	6.655	6.371	6.373	6.615
De 200 a 249 empleados	1.362	1.380	1.286	1.290	1.367
De 250 a 999 empleados	3.774	3.634	3.643	3.710	3.856
De 1000 a 4999 empleados	880	867	898	963	1.012
5000 o más empleados	172	171	179	190	198
Total Empresas	3.404.428	3.366.570	3.430.663	3.207.580	3.255.276

Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE), INE

Los datos de la tabla anterior muestran la evolución reciente (2020-2024) del número de empresas activas en España por tamaño y ponen de relieve un proceso de ajuste significativo del tejido productivo. En términos agregados, el número total de empresas pasó de 3,40 millones en 2020 a 3,25 millones en 2024, con una caída especialmente acusada en 2023 (como efecto rezagado de la pandemia y de sus impactos sobre la demanda, los costes y la liquidez), seguida de una ligera recuperación en 2024 que, sin embargo, no alcanza a compensar plenamente la contracción anterior. Este movimiento no ha afectado por igual a todos los segmentos: las empresas sin asalariados se redujeron en torno a un 11% entre 2020 y 2024, pasando de 1,91 millones a 1,69 millones. Es decir, la mayor parte de la contracción del tejido empresarial se ha concentrado en los

negocios unipersonales, aquellos donde la persona autónoma es la única responsable de la actividad.

En contraste, las microempresas con una pequeña plantilla (entre 1 y 9 asalariados) han mostrado una trayectoria más estable e, incluso, un ligero crecimiento agregado en algunos tramos, lo que sugiere una mayor capacidad de resistencia de estas estructuras frente al impacto prolongado de la crisis sanitaria y sus secuelas económicas. La disminución de la base de "autónomos puros" apunta a cierres forzados de negocios con márgenes muy estrechos, escaso colchón financiero y menor acceso a apoyos externos, especialmente en sectores duramente golpeados por las restricciones y la caída del consumo. Este patrón confirma la vulnerabilidad específica de los proyectos unipersonales ante los *shocks*, y refuerza la necesidad de políticas de apoyo selectivas (en financiación, asesoramiento, digitalización y relevo generacional) orientadas a evitar que cada crisis se traduzca en una nueva ola de desaparición de iniciativas autónomas viables.

En 2024, pese a la recuperación económica en marcha y al dinamismo del empleo asalariado, el número de autónomos sin empleados seguía situado por debajo del nivel prepandemia. Este desfase indica que una parte significativa de las personas trabajadoras por cuenta propia que cesaron su actividad en los años más duros de la crisis no ha regresado al autoempleo. Las trayectorias posteriores de este colectivo probablemente se han distribuido entre diversas salidas: incorporación al trabajo asalariado (favorecida por la fuerte creación de empleo por cuenta ajena entre 2021 y 2023), tránsito hacia la economía sumergida en actividades de baja intensidad o inseguras, jubilaciones anticipadas en el caso de personas de mayor edad y, en ciertos casos, movilidad geográfica hacia otros países o territorios con mejores expectativas.

Este fenómeno subraya con claridad la vulnerabilidad económica específica del autoempleo ante shocks externos. Al operar con estructuras muy pequeñas, escaso colchón financiero y márgenes reducidos, los trabajadores autónomos fueron particularmente golpeados por la combinación de crisis sanitarias, tensiones geopolíticas y repuntes inflacionarios recientes. El aumento de los costes operativos -energía, alquileres, suministros, insumos- se produjo al mismo tiempo que la demanda se retraía o se volvía más incierta en muchos pequeños negocios, especialmente en comercio, hostelería, transporte y determinados servicios personales. El resultado fue una ola de cierres concentrada en los proyectos más frágiles, que no siempre respondía a una falta estructural de viabilidad, sino a la imposibilidad de soportar un periodo prolongado de caída de ingresos y aumento

de costes sin apoyos suficientes. La no recuperación plena del número de autónomos sin empleados en 2024, incluso en un contexto macroeconómico más favorable, sugiere que parte de ese tejido destruido no se ha reconstruido y que el impacto de la crisis ha tenido efectos persistentes sobre la base del autoempleo.

Por ello, la caída en el número de empresas unipersonales entre 2020 y 2023 subraya con claridad la necesidad de políticas de apoyo específicas y sostenidas en el tiempo para fortalecer la resiliencia del autoempleo y evitar su desaparición en escenarios económicos adversos. No basta con constatar que el segmento más frágil del tejido empresarial es el primero en resentirse ante una crisis: es preciso asumir que, sin instrumentos diseñados *ad hoc* (en financiación, protección social, acompañamiento técnico y relevo generacional), cada *shock* se traduce en una pérdida estructural de iniciativas autónomas que difícilmente se recuperan a corto plazo. Durante la pandemia, las administraciones pusieron en marcha medidas extraordinarias, que permitieron sostener temporalmente a cientos de miles de personas trabajadoras autónomas, evitando un colapso aún mayor del colectivo. Estas ayudas funcionaron como un mecanismo de contención: mitigaron parcialmente el impacto inmediato, amortiguaron caídas bruscas de ingresos y dieron margen a muchos negocios para aguantar los meses más críticos.

Sin embargo, una proporción significativa de autónomos no logró superar el bache, lo que evidencia tanto la profundidad de la crisis como los límites de unas políticas concebidas, en gran medida, como respuestas de urgencia. Sectores como la hostelería, el comercio minorista o el transporte de pasajeros (taxi, VTC) sufrieron descensos abruptos de actividad en 2020-2021, de una intensidad y duración que pusieron a prueba la capacidad de resistencia incluso de los negocios mejor gestionados. Las consecuencias estructurales de aquel desplome (pérdida de empresas, vaciamiento de locales, endeudamiento acumulado, cambios de hábitos de consumo) siguen siendo visibles en muchos territorios, donde la densidad de pequeños negocios no ha recuperado los niveles prepandemia. Este escenario refuerza la idea de que las políticas de apoyo al trabajo autónomo no pueden limitarse a intervenciones reactivas en momentos de crisis, sino que deben configurarse como una infraestructura estable de seguridad y adaptación, capaz de reducir la vulnerabilidad de las empresas unipersonales antes, durante y después de los shocks económicos.

Por otro lado, todas las restantes categorías de empresa (aquellas que sí cuentan con personal asalariado) muestran, en general, tendencias de recuperación o crecimiento hacia 2024,

especialmente las microempresas de 1 a 2 empleados, que aumentan en número en torno a un 5% respecto a 2020 (de aproximadamente 907.000 a 955.000 unidades). Este comportamiento sugiere que una parte importante del ajuste provocado por la crisis se produjo vía reducción del número de autónomos individuales, mientras que los negocios que disponían de alguna estructura laboral, aunque mínima, resistieron mejor el impacto y, en algunos casos, incluso lograron consolidarse o crecer. Dicho de otro modo: el golpe se concentró en la base más frágil del tejido empresarial, mientras que las unidades con al menos un asalariado dispusieron de mayores márgenes organizativos, financieros o de acceso a ayudas para adaptarse a las nuevas condiciones.

Solo las empresas medianas de 50–99 y de 100–199 personas empleadas registran ligeros descensos en el periodo, posiblemente vinculados a reestructuraciones específicas de determinados sectores o a procesos de concentración empresarial. En cambio, las grandes empresas (más de 250 empleados) aumentaron en número relativo, si bien siguen representando una fracción ínfima del total (menos del 0,1% del censo empresarial). Este contraste refuerza la imagen de un tejido productivo en el que la presión de la crisis se ha descargado con especial intensidad sobre los autónomos sin empleados, mientras que las empresas con cierta estructura y, en particular, las de mayor tamaño, han mostrado una capacidad de resistencia y recomposición notablemente superior.

Para apreciar mejor estas variaciones, la siguiente tabla presenta un índice de evolución (2020 = 100) de cada estrato de tamaño a lo largo del periodo:

Empresas por estratos de asalariados (Índice 2020 = 100)

Categoría	2020	2021	2022	2023	2024
Sin asalariados	100	98,3	101,6	89,9	88,5
De 1 a 2 empleados	100	101,5	99,8	99,0	105,3
De 3 a 5 empleados	100	99,4	100,9	101,2	103,4
De 6 a 9 empleados	100	96,3	100,5	102,1	105,1
De 10 a 19 empleados	100	92,9	97,1	100,6	104,4
De 20 a 49 empleados	100	91,1	95,3	99,6	104,9
De 50 a 99 empleados	100	90,1	92,9	95,3	98,5
De 100 a 199 empleados	100	96,4	92,3	92,3	95,8
De 200 a 249 empleados	100	101,3	94,4	94,7	100,4
De 250 a 999 empleados	100	96,3	96,5	98,3	102,2
De 1000 a 4999 empleados	100	98,5	102,1	109,4	115,0
5000 o más empleados	100	99,4	104,1	110,5	115,1
Total Empresas	100	98,9	100,8	94,2	95,6

Fuente: DIRCE, INE.

Aquí se aprecia con nitidez la divergencia estructural entre estratos empresariales: el segmento “sin asalariados” desciende en 2024 hasta un índice de 88,5, acumulando la caída más intensa del conjunto, mientras que prácticamente todos los tramos a partir de 1 persona empleada se recuperan hasta niveles iguales o superiores a los de 2020, con índices por encima de 100 en 2024. Este diferencial confirma que la contracción del tejido empresarial durante el periodo se concentró de forma muy marcada en el autoempleo unipersonal, poniendo de relieve su especial vulnerabilidad económica en contextos de crisis prolongada.

En términos prácticos, esto significa que un número significativo de autónomos individuales cesaron su actividad durante la pandemia y no la retomaron posteriormente, a diferencia de las empresas

con plantilla, que en mayor medida lograron aprovechar la fase de recuperación. Mientras las unidades con al menos una persona asalariada pudieron reorganizarse, acceder a apoyos, ajustar costes o reposicionarse en el mercado, una parte importante de los negocios sostenidos por un solo autónomo careció de margen financiero y organizativo para superar el impacto, de modo que la recuperación macroeconómica no se ha traducido en una reconstrucción simétrica de la base de autoempleo unipersonal.

En conclusión, los datos cuantitativos muestran que el autoempleo español sufrió una contracción significativa entre 2020 y 2023, pero aun así mantiene un peso estructural clave en la economía nacional. La reducción del número de negocios unipersonales no ha alterado el hecho de que el trabajo autónomo siga siendo una de las columnas vertebrales del tejido productivo y del empleo, especialmente en los segmentos de menor tamaño y en numerosos territorios donde la gran empresa tiene una presencia limitada.

Estos hallazgos refuerzan la necesidad de articular políticas públicas claramente focalizadas. Por un lado, se requieren medidas anticíclicas que protejan a las personas autónomas en épocas de recesión o crisis aguda (moratorias o flexibilización temporal de cotizaciones, subsidios de emergencia, instrumentos específicos de liquidez financiera, ampliación y agilización de prestaciones por cese de actividad), con el objetivo de evitar una destrucción excesiva e irreversible de tejido productivo. Por otro lado, en fases de relativa normalidad económica resulta imprescindible desplegar estrategias de crecimiento y consolidación que permitan que el autoempleo transite desde lógicas de mera subsistencia hacia modelos más sólidos y sostenibles: apoyo para que los autónomos puedan contratar a su primer empleado, incentivos fiscales o financieros para la creación de microestructuras empresariales más estables, programas que fomenten la cooperación empresarial, la intercooperación entre autónomos y la integración en redes y clústeres sectoriales o territoriales.

De este modo, sería posible reducir la volatilidad del segmento “sin asalariados”, amortiguar su exposición a los ciclos económicos y robustecer la base empresarial a largo plazo, alineando la flexibilidad inherente al autoempleo con niveles más altos de protección, productividad y capacidad de adaptación.

6. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y EL PAPEL DEL TRABAJO AUTÓNOMO

La evolución reciente del empleo total en España ofrece un marco imprescindible para comprender el comportamiento del trabajo autónomo en perspectiva. Entre 2011 y 2024, el número de personas ocupadas pasó de 18.484.500 a 21.823.000, lo que supone un crecimiento acumulado cercano al 18%. Este aumento se ha apoyado en la consolidación de sectores emergentes, en la expansión de actividades intensivas en conocimiento, en los procesos de digitalización y en una fase relativamente favorable del ciclo económico global durante buena parte del periodo.

No obstante, esta trayectoria ha estado lejos de ser lineal. Tras el impacto de la crisis financiera internacional y sus repercusiones internas, el mercado de trabajo español alcanzó un mínimo en 2013, con tan solo 17.230.000 personas ocupadas, reflejo de años de destrucción intensa de empleo y de reestructuración empresarial. A partir de 2014 se inicia una recuperación económica progresiva que, con altibajos, permite ir recuperando millones de puestos de trabajo: en 2019, la ocupación ya superaba los 19,8 millones de personas, situándose de nuevo en el entorno de las cifras precrisis.

La irrupción de la pandemia en 2020 introduce un nuevo *shock*: se produce una caída abrupta, aunque más breve, del empleo, ligada a las restricciones de actividad, al desplome inicial de la demanda y a la paralización de sectores completos. Sin embargo, a diferencia de la crisis anterior, esta contracción fue seguida por una reactivación rápida en 2021-2022, sustentada en un conjunto de medidas de apoyo público (ERTE, ayudas directas, prestaciones extraordinarias) y en la recuperación gradual de la actividad económica. Este patrón de descenso brusco y recuperación acelerada configura el contexto en el que debe analizarse el papel del trabajo autónomo: cómo se ajusta, qué aporta a la recomposición del empleo y en qué medida comparte o diverge de la evolución general del mercado laboral.

En este panorama general, el autoempleo ha seguido una dinámica claramente distinta a la del empleo asalariado. Mientras entre 2011 y 2024 el empleo total creció en torno a un 18% (de 18.484.500 a 21.823.000 personas ocupadas), el número de trabajadores y trabajadoras autónomas apenas aumentó un 5% en el mismo periodo, pasando de aproximadamente 2.997.800 a 3.150.200 personas. Esta divergencia pone de manifiesto una menor expansión relativa del autoempleo respecto al trabajo por cuenta ajena, especialmente durante la fase de fuerte crecimiento económico de la segunda mitad de la década de 2010.

La brecha no es coyuntural, sino resultado de varios factores estructurales. Por un lado, el acceso limitado a financiación continúa siendo una barrera significativa para la puesta en marcha y consolidación de nuevos proyectos autónomos, lo que desincentiva que una parte de la población opte por emprender. Por otro, en un contexto de mejora del ciclo económico y de creación intensa de empleo asalariado, muchas personas tienden a preferir la seguridad relativa del contrato por cuenta ajena frente a la incertidumbre inherente al autoempleo, sobre todo cuando la protección social y las condiciones de trabajo del empleo asalariado se perciben como más favorables. A ello se suman condicionantes regulatorios y fiscales que, históricamente, no han favorecido la entrada masiva en el trabajo por cuenta propia: cargas administrativas elevadas, sistemas de cotización poco ligados a los ingresos reales, dificultad para compatibilizar prestaciones y emprendimiento, entre otros elementos.

En la práctica, durante la recuperación posterior a 2013, la mayor parte de los nuevos puestos de trabajo se generaron por cuenta ajena, a través de empresas que ampliaron sus plantillas, y no tanto vía creación de nuevos autónomos. La tasa de autoempleo (es decir, el peso de las personas autónomas sobre el total de ocupadas) tendió a reducirse ligeramente hasta 2019, lo que indica que el ciclo expansivo estuvo liderado por el empleo asalariado. El autoempleo se mantuvo como pilar estructural del mercado de trabajo, pero no fue el motor principal de la creación de empleo en la fase de crecimiento, sino más bien un componente estable que crecía a un ritmo moderado y, en algunos momentos, se veía desplazado por la mejoría de las oportunidades en el trabajo por cuenta ajena.

Para fortalecer la sostenibilidad futura del trabajo autónomo, distintos análisis coinciden en la necesidad de desplegar políticas públicas que no solo aumenten el número de autónomos, sino que impulsen un crecimiento cualitativo del sector, reforzando su capacidad de adaptación a un entorno económico cambiante. Esto implica actuar de forma simultánea sobre varios frentes: mejorar el acceso al crédito y a instrumentos financieros ajustados a la escala micro; crear itinerarios de formación y asesoramiento continuado en gestión, digitalización, innovación y relevo generacional; simplificar trámites administrativos y reducir cargas burocráticas que desincentivan la formalización de proyectos; y garantizar redes de seguridad efectivas (como un sistema de protección por cese de actividad verdaderamente operativo y accesible) que permitan asumir riesgos sin quedar completamente desprotegidos ante un fracaso o una crisis externa. A medio y largo plazo, este

esfuerzo debe ir acompañado de la promoción de una cultura emprendedora más sólida, integrada en el sistema educativo y en las políticas activas de empleo, que presente el autoempleo como una opción profesional digna y viable, y no como último recurso ante la falta de alternativas.

Una parte de estas orientaciones se ha materializado en la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022–2027, que sitúa en el centro la mejora de la productividad, la profesionalización y las condiciones de trabajo del colectivo. El objetivo de fondo es que, en futuras fases expansivas del ciclo económico, el autoempleo esté en condiciones de aprovechar plenamente las oportunidades de crecimiento, avanzar hacia actividades de mayor valor añadido e integrarse mejor en redes de cooperación empresarial, en lugar de quedar rezagado frente al empleo asalariado. En otras palabras, se trata de pasar de un autoempleo que resiste y amortigua las crisis, pero crece poco en las expansiones, a un autoempleo que también participa activamente en el impulso del crecimiento, la innovación y la transformación estructural de la economía española.

La diferente evolución de asalariados y autónomos también puede interpretarse desde la óptica de la calidad y la naturaleza del empleo. Es plausible que una parte del aumento del empleo asalariado proceda de antiguos autónomos que, en un contexto de mejora económica, optaron por incorporar sus negocios y convertirse en empleadores, pasando a contabilizarse como parte de plantillas asalariadas, o bien de personas que cerraron sus actividades por cuenta propia para aceptar puestos asalariados cuando la oferta de empleo se hizo más abundante y estable. En este sentido, algunos autoempleos surgidos en los años de crisis pueden entenderse como fórmulas de autoempleo por necesidad, impulsadas más por la falta de alternativas que por la existencia de oportunidades empresariales sólidas, que se “revirtieron” en cuanto el mercado laboral volvió a ofrecer opciones razonables por cuenta ajena, confirmando así la hipótesis tradicional del comportamiento anticíclico del autoempleo: aumenta cuando escasea el empleo asalariado y retrocede cuando este se recupera.

De hecho, en España se observó que la creación de microempresas fue especialmente elevada en el entorno de 2009-2012, en plena crisis financiera y de empleo, mientras que muchas de esas iniciativas desaparecieron entre 2015 y 2018, coincidiendo con la normalización progresiva del mercado de trabajo. Este patrón sugiere la existencia de un componente cíclico importante en una parte del autoempleo: proyectos que funcionan como “puentes” temporales, más ligados a la supervivencia económica que a una vocación empresarial consolidada, y que tienden a extinguirse

cuando el empleo asalariado ofrece mejores condiciones de seguridad, ingresos y protección social. Interpretar la evolución de asalariados y autónomos a la luz de estas transiciones permite matizar la lectura de los datos: no toda destrucción de autoempleo implica necesariamente pérdida neta de bienestar, si va acompañada de inserciones asalariadas de mayor calidad; pero sí alerta sobre la fragilidad de aquellos segmentos del autoempleo que, en ausencia de una red de seguridad adecuada, quedan expuestos a los vaivenes del ciclo como única salida posible.

A continuación, se presenta un extracto de la EPA (Encuesta de Población Activa) con las cifras de ocupación total y por sexo, para ilustrar tendencias recientes:

Ocupados totales y autónomos (EPA, miles de personas)

Trimestre (año)	Ocupados totales (Hombres)	Ocupados totales (Mujeres)	Ocupados totales (Ambos sexos)	Índice (2019=100) Hombres	Índice (2019=100) Mujeres	Índice (2019=100) Total
2019 T3	10.824,5	9.049,8	19.874,3	106,08	109,29	107,52
2020 T3	10.454,2	8.722,7	19.176,9	102,45	105,34	103,75
2021 T3	10.873,3	9.230,0	20.103,3	106,56	111,47	108,76
2022 T3	11.292,6	9.452,8	20.745,4	110,67	114,16	112,23
2023 T3	11.545,9	9.900,6	21.446,5	113,15	119,57	116,02
2024 T3	11.710,5	10.112,6	21.823,0	114,76	122,13	118,06

Fuente: EPA, INE (índices base 2019)

La tabla refleja cómo, tras el bache de 2020, la ocupación total no solo se recupera, sino que en 2024 se sitúa aproximadamente un 18% por encima del nivel de 2018-2019 (tomados como base 100), consolidando una fase de expansión clara respecto al periodo pre pandemia. Este crecimiento viene acompañado, además, de un cierre parcial de la brecha de género en términos de recuperación del empleo: mientras el índice de ocupación masculina alcanza en 2024 un valor en torno a 115 respecto a 2019, el empleo femenino se sitúa en torno a 122, es decir, crece a un ritmo

algo más intenso. Esta diferencia implica que la etapa reciente de creación de empleo ha incorporado proporcionalmente a más mujeres que hombres, corrigiendo en parte las asimetrías históricas en la participación laboral.

Este dato es especialmente relevante porque indica que la recuperación no ha sido neutra desde el punto de vista de género: ha supuesto una mayor incorporación y consolidación de las mujeres en el empleo, fenómeno que, como se verá en la siguiente sección, también tiene reflejo en la evolución del autoempleo femenino. La convergencia de estas tendencias (más mujeres ocupadas en general y más mujeres optando por el trabajo por cuenta propia) sugiere un cambio estructural en la composición del mercado de trabajo, con implicaciones directas para el diseño de políticas de igualdad, conciliación y apoyo específico al emprendimiento femenino.

En conclusión, la evolución macro del empleo en España muestra, tras las sucesivas crisis, un crecimiento robusto y sostenido, pero el trabajo autónomo no ha avanzado al mismo ritmo que el empleo total, lo que pone de relieve desafíos específicos y persistentes para este colectivo. Mientras la ocupación global se expande, el autoempleo crece de forma más contenida e irregular, lo que indica que existen barreras estructurales (financieras, regulatorias, culturales y de protección social) que limitan su capacidad para aprovechar en plenitud las fases de expansión económica. Para que el trabajo por cuenta propia recupere terreno o, al menos, acompañe la senda general del empleo, resulta imprescindible impulsar medidas que eliminen obstáculos y aumenten la atractividad del emprendimiento como opción de carrera, especialmente entre jóvenes, mujeres y perfiles cualificados: simplificación administrativa real, mejora de la protección por cese de actividad, acceso efectivo al crédito, formación estratégica en gestión y digitalización, y entornos de cooperación y redes que reduzcan el aislamiento del autónomo.

De lo contrario, existe el riesgo de que el peso relativo del trabajo autónomo vaya declinando de forma gradual, concentrándose en nichos muy específicos (actividades tradicionales de baja productividad o segmentos de refugio para quienes no logran insertarse como asalariados) y perdiendo parte de su potencial transformador.

Dado que un tejido emprendedor saludable es una fuente esencial de innovación, competencia, diversificación productiva y capilaridad territorial, resulta estratégico asegurar que el autoempleo siga siendo una vía viable, digna y atractiva, complementaria al empleo asalariado, y no un espacio residual o de mera subsistencia. Solo así el modelo productivo español podrá combinar estabilidad en el empleo por cuenta ajena con un ecosistema de trabajo autónomo dinámico, capaz de aportar nuevas ideas, proyectos y soluciones en un entorno económico en permanente cambio.

7. CRECIMIENTO DEL AUTOEMPLEO FEMENINO Y DESAFÍOS PENDIENTES

Entre 2011 y 2024, el número de mujeres autónomas en España creció en torno a un 8%, más del doble del incremento registrado entre los hombres autónomos, que fue de apenas un 3% en el mismo periodo. Este diferencial ha ido modificando, de forma lenta pero constante, la composición de género del trabajo por cuenta propia: si a comienzos de la década pasada alrededor del 34% de las personas autónomas eran mujeres, en 2024 esa proporción se situaba ya en torno al 37%. A finales de ese año, en concreto, se contabilizaban 1.249.474 mujeres trabajadoras por cuenta propia, lo que representaba el 36,9% del total de autónomos, frente al 63,1% de hombres.

Este crecimiento relativo del autoempleo femenino constituye un dato positivo y estructural: indica que, pese a las resistencias y a la persistencia de barreras de género, se ha producido una reducción gradual de la brecha en el emprendimiento, con más mujeres optando por proyectos de trabajo autónomo en distintos sectores. No se trata todavía de una situación de equilibrio (la mayoría del colectivo sigue siendo masculina), pero la tendencia apunta a una feminización progresiva del autoempleo que acompaña, aunque con ritmos propios, el aumento de la participación femenina en el conjunto del mercado laboral. Esta evolución abre oportunidades para reforzar el papel de las mujeres como protagonistas del tejido productivo, pero también obliga a mirar con detalle las condiciones en que se produce este crecimiento, las brechas que persisten y los riesgos de reproducir, bajo formas autónomas, desigualdades ya conocidas en el empleo asalariado.

Diversos factores estructurales ayudan a explicar, y a acompañar, esta mayor incorporación femenina al autoempleo. En primer lugar, los cambios socioculturales de las últimas décadas han favorecido la consolidación del emprendimiento femenino como vía legítima de realización profesional, autonomía económica y afirmación de proyectos propios. Un número creciente de mujeres percibe la creación de su propio negocio no solo como una oportunidad económica, sino también como una estrategia para sortear barreras persistentes en las estructuras empresariales tradicionales: techos de cristal que limitan el acceso a puestos de decisión, culturas organizativas poco inclusivas, escasa flexibilidad horaria o penalizaciones indirectas asociadas a la maternidad y a las responsabilidades de cuidado. En este contexto, el trabajo por cuenta propia se presenta, para muchas de ellas, como un espacio donde poder definir sus reglas, tiempos y prioridades, aun a costa de asumir mayores riesgos.

En segundo lugar, se han desplegado políticas públicas y programas específicos de apoyo al emprendimiento de mujeres (desde iniciativas de mentoría y acompañamiento empresarial hasta líneas de microcrédito dirigidas a emprendedoras, pasando por bonificaciones en la cuota de autónomos durante la maternidad o medidas de conciliación), que han contribuido a reducir algunas de las barreras de entrada históricas. Estos dispositivos no han eliminado las desigualdades de partida, pero sí han facilitado que más mujeres puedan dar el paso hacia el autoempleo, especialmente en fases iniciales de sus proyectos.

Finalmente, la propia evolución sectorial de la economía ha jugado un papel relevante. Muchos de los ámbitos que han experimentado un crecimiento notable en la última década (servicios personales y de proximidad, educación y formación, actividades vinculadas a la economía digital, *marketing* de contenidos, cuidados, determinados servicios profesionales), cuentan con una alta participación femenina, de modo que la expansión de estos sectores ha nutrido de forma natural el contingente de emprendedoras. En suma, el aumento del autoempleo femenino es el resultado de la combinación de transformaciones culturales, políticas de apoyo específicas y cambios en la estructura sectorial de la economía, más que de un único factor aislado.

A pesar de este crecimiento del autoempleo femenino, persisten obstáculos estructurales que limitan tanto el acceso equitativo como el pleno desarrollo de los proyectos liderados por mujeres. Uno de los más determinantes es la sobrecarga de cuidados que sigue recayendo de manera desproporcionada sobre ellas: muchas trabajadoras autónomas compaginan su actividad profesional con el cuidado de hijos, personas mayores u otros familiares, en contextos donde la corresponsabilidad masculina y el apoyo institucional son aún insuficientes. Esta doble (o triple) jornada reduce de forma directa el tiempo, la energía y la disponibilidad mental que pueden dedicar al negocio, dificulta la participación en redes profesionales, limita la posibilidad de asumir proyectos de mayor envergadura y restringe el acceso a procesos sostenidos de formación continua, indispensables en un entorno económico en rápida transformación.

A ello se suma un menor acceso a la financiación. La evidencia disponible señala que las mujeres emprendedoras encuentran con mayor frecuencia dificultades para obtener crédito o inversión, tanto por sesgos explícitos o implícitos en los intermediarios financieros como porque tienden a emprender en sectores percibidos como menos “atractivos” para el capital externo (comercio minorista, cuidados, servicios sociales, actividades de proximidad), donde los modelos de negocio

son más intensivos en trabajo y menos escalables. Este patrón se refuerza con la segregación sectorial del autoempleo femenino: en España, las mujeres autónomas se concentran en comercio minorista, servicios sociales, educación, servicios personales y determinadas ramas de la sanidad o la atención, mientras siguen infrarrepresentadas en construcción, industria o tecnología, es decir, en ámbitos con mayores márgenes medios de beneficio, más inversión en innovación y potencial de crecimiento más elevado. El resultado es que sus negocios operan, en promedio, con márgenes más ajustados, menor capacidad de acumulación y menor probabilidad de expansión.

La combinación de estas barreras (sobrecarga de cuidados, restricciones financieras, concentración en sectores de menor rentabilidad y menor presencia en actividades de alto valor añadido) se traduce en que, en promedio, las mujeres autónomas obtienen ingresos más bajos y gestionan negocios de menor tamaño que sus homólogos masculinos. No se trata de una cuestión de falta de iniciativa o capacidad emprendedora, sino de un entramado de desigualdades de género que se reproduce dentro del propio autoempleo y que condiciona tanto la entrada como la trayectoria y las posibilidades de consolidación de los proyectos liderados por mujeres.

Para garantizar una igualdad efectiva en el trabajo autónomo no basta con celebrar el aumento de mujeres emprendedoras: es imprescindible intervenir sobre las barreras de género que siguen condicionando sus trayectorias. En esta línea, diversos enfoques convergen en la necesidad de reforzar políticas específicas en varios frentes. En primer lugar, resulta clave ampliar y hacer operativas las facilidades para la conciliación, promoviendo servicios de educación y cuidado (guarderías, atención a la dependencia, recursos comunitarios) accesibles y asequibles, y asegurando que los permisos de maternidad y paternidad para personas autónomas sean equiparables -en duración y protección económica- a los del régimen general. Ello supone dejar de tratar la conciliación como un “asunto privado” de cada familia para reconocerla como una condición estructural para que las mujeres puedan emprender y consolidar sus proyectos en igualdad de condiciones.

En segundo lugar, se requieren instrumentos de financiación con perspectiva de género, que incluyan líneas de microcrédito y avales públicos dirigidos a proyectos liderados por mujeres, así como criterios de evaluación que no penalicen sectores intensivos en trabajo o de menor escalabilidad, donde se concentran muchas emprendedoras. A esto debe sumarse una oferta robusta de formación y mentoría específica, orientada a fortalecer capacidades en ámbitos

estratégicos (habilidades digitales, gestión empresarial, planificación financiera, innovación, acceso a licitaciones públicas, internacionalización) y a crear redes de apoyo entre emprendedoras que reduzcan el aislamiento y refuercen su posición en el mercado. La visibilización de referentes femeninos en el emprendimiento, en distintos sectores y territorios, es igualmente fundamental para romper estereotipos, ampliar el imaginario de "quién puede emprender" y legitimar socialmente el liderazgo empresarial de las mujeres.

Finalmente, es crucial incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en la normativa y en el diseño de ayudas y programas. Esto implica evaluar ex ante y ex post el impacto diferenciado que tienen leyes, incentivos y prestaciones sobre hombres y mujeres autónomos, y ajustar su arquitectura cuando se detecten sesgos o efectos no deseados. Un ejemplo ilustrativo es la prestación por cese de actividad: durante años, el número de mujeres que accedía a esta cobertura fue muy reducido, en parte por la rigidez de los requisitos y por la dificultad de acreditación en determinados sectores. Tras las reformas recientes que han flexibilizado las condiciones, resulta imprescindible monitorizar si aumenta la proporción de autónomas que recurren a este mecanismo, y, en caso contrario, identificar y corregir los obstáculos que persistan. Solo mediante este enfoque integral (conciliación, financiación, formación, referentes y evaluación de impacto normativo), será posible que el autoempleo funcione como un espacio real de igualdad de oportunidades, y no como un ámbito más en el que se reconfiguran, bajo nuevas formas, desigualdades de género ya conocidas.

En síntesis, el autoempleo femenino en España ha mostrado una tendencia al alza más intensa y dinámica que la masculina, pero aún queda un trecho considerable para desactivar las desigualdades de base que atraviesan el emprendimiento. Persisten brechas claras en ingresos, en la dimensión de los negocios (apenas en torno al 20% de las personas autónomas empleadoras son mujeres) y en los sectores de actuación, donde las emprendedoras siguen concentradas en ámbitos de menor rentabilidad media y menor potencial de escalado. Todo ello evidencia que, aunque las mujeres se incorporan cada vez más al trabajo por cuenta propia, lo hacen desde posiciones estructurales menos ventajosas, con negocios de menor tamaño, márgenes más estrechos y un acceso más difícil a las oportunidades de crecimiento.

En este contexto, las políticas de igualdad de género no pueden limitarse al empleo asalariado: deben extenderse de forma explícita y sistemática al ámbito del trabajo autónomo, incorporando el

emprendimiento a la agenda de igualdad como un espacio en el que también se reproducen y redefinen las brechas de género. El objetivo debe ser que emprender sea una opción igualmente viable, digna y prometedora con independencia del sexo, de modo que las diferencias en resultados no respondan a barreras estructurales, sino a decisiones y preferencias libremente adoptadas.

Como elemento positivo, España parte de una base de potencial notable: se sitúa ligeramente por encima de la media europea en emprendimiento femenino, con aproximadamente 8 mujeres iniciando un negocio por cada 10 hombres, frente a las 6 emprendedoras por cada 10 emprendedores varones que se observan, de media, en la UE. Además, las españolas han superado la media europea en intención emprendedora, con una tasa en torno al 20% frente al 17% de la Unión. Estos datos indican que existe un reservorio importante de iniciativa y disposición a emprender entre las mujeres. Si las políticas públicas y los cambios culturales logran derribar las barreras existentes (financiación, cuidados, segregación sectorial, sesgos en el ecosistema emprendedor), este potencial podría traducirse en un salto cualitativo y cuantitativo del autoempleo femenino, con efectos positivos tanto para la igualdad de género como para la innovación y la diversificación del tejido productivo.

8. EL AUTOEMPLEO EN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

La Encuesta de Población Activa (EPA), reconocida por su capacidad para ofrecer una fotografía trimestral, homogénea y comparativa del mercado laboral, proporciona un marco imprescindible para cuantificar y caracterizar el autoempleo en España. Según los datos del tercer trimestre de 2024, la EPA estima en 3.150.200 el número de personas que trabajan por cuenta propia (incluyendo autónomos empleadores, autónomos sin personas asalariadas y, previsiblemente, determinadas formas de ayuda familiar, con exclusión de la agricultura). Esta cifra supone aproximadamente el 14,4% del total de la población ocupada, en coherencia con las tendencias observadas en las fuentes administrativas previamente analizadas, y confirma el peso estructural del autoempleo dentro del conjunto del empleo.

La desagregación por sexo que ofrece la EPA permite, además, afinar el diagnóstico sobre las brechas de género en el trabajo autónomo. De esos 3,15 millones de personas, en torno a un 64% son varones y un 36% mujeres, replicando la estructura general descrita a partir de los datos de afiliación. Si se analiza la incidencia relativa sobre el total de ocupados, alrededor del 10% de los hombres ocupados y del 8% de las mujeres ocupadas trabajan por cuenta propia. Aunque estas cifras confirman la persistencia de una brecha de género en la propensión al autoempleo, también reflejan una reducción progresiva respecto a décadas anteriores, en las que la distancia era mucho mayor. La EPA, al combinar información cuantitativa y de perfil sociodemográfico, permite así situar el autoempleo en el mapa general del empleo y seguir, con precisión, la evolución de estas desigualdades.

Otro de los datos estructurales que aporta la EPA es la tasa de autoempleo por grupos de edad, que introduce una dimensión generacional clave en el análisis. Tradicionalmente, el trabajo por cuenta propia tiene una mayor incidencia entre las personas de más edad, lo que responde a varios factores: la acumulación de experiencia profesional, capital relacional y, en algunos casos, ahorro o activos que permiten asumir el riesgo de poner en marcha un negocio; pero también la realidad de quienes recurren al autoempleo tras perder empleos asalariados en etapas avanzadas de su carrera y encontrar mayores dificultades para reinsertarse en el mercado laboral por cuenta ajena. En el caso español, los mayores de 50 años presentan tasas de autoempleo claramente superiores a la media, mientras que entre la población joven -especialmente los menores de 30 años- el porcentaje de personas autónomas es sensiblemente más bajo.

Este patrón plantea desafíos evidentes para la renovación generacional del tejido autónomo: cuesta que los y las jóvenes den el paso hacia el emprendimiento, ya sea por una mayor aversión al riesgo en un contexto de precariedad y salarios ajustados, por la falta de garantías y redes de seguridad, o por las dificultades de acceso a financiación y a recursos de acompañamiento. Sin embargo, el panorama no es únicamente negativo: en paralelo se observa un incipiente relevo cualitativo asociado al auge de startups y proyectos tecnológicos impulsados por personas jóvenes altamente formadas, que eligen el autoempleo y el emprendimiento innovador como vía principal de desarrollo profesional. Esta coexistencia de un núcleo envejecido de autónomos en sectores tradicionales y una nueva generación de emprendedores en ámbitos digitales y de alto valor añadido subraya la necesidad de políticas diferenciadas que, al mismo tiempo, favorezcan el relevo generacional en actividades consolidadas y potencien la incorporación juvenil al autoempleo en los sectores emergentes.

La EPA también permite estimar la proporción entre autónomos empleadores y autónomos independientes sin empleados, aportando una clave estructural para entender la configuración interna del colectivo. Los datos recientes apuntan a que, de cada diez personas trabajadoras por cuenta propia, aproximadamente dos declaran tener personas asalariadas a su cargo, mientras que ocho desarrollan su actividad en solitario. Esta relación cercana al 20/80 se ha mantenido relativamente estable en el tiempo, aunque muestra cierto comportamiento cíclico: en épocas de crisis la proporción de empleadores tiende a reducirse (porque muchos autónomos se ven obligados a prescindir de su plantilla y continúan la actividad como autoempleo unipersonal), mientras que en fases de bonanza económica aumenta ligeramente, al generarse margen para contratar. En cualquier caso, el dato confirma que la gran mayoría del colectivo se sitúa en el estrato del autoempleo sin personal asalariado, lo que tiene implicaciones directas tanto sobre el volumen de negocio como sobre la vulnerabilidad ante contingencias. Un autónomo sin empleados suele operar con cifras de facturación más reducidas, menor capacidad de inversión y una estructura extremadamente dependiente de su propia presencia física: no dispone de la figura de empleador a la que delegar tareas ni de un equipo que pueda sostener la actividad durante una ausencia prolongada (por ejemplo, en caso de enfermedad, maternidad/paternidad o cuidado de familiares). Esta configuración convierte a buena parte del autoempleo unipersonal en un segmento particularmente expuesto a cualquier interrupción de la actividad, con escaso margen de maniobra para absorber shocks sin apoyo externo o sin redes de colaboración que amortigüen el impacto.

Otro aspecto donde la EPA es esclarecedora es el de los autónomos a tiempo parcial. A diferencia de otros países europeos donde es común tener autoempleos a tiempo parcial (combinados con otro empleo u otras actividades, por ejemplo, granjas pequeñas en el norte de Europa), en España la inmensa mayoría de autónomos declara trabajar jornada completa. Apenas un 8% de autónomos trabaja habitualmente menos de 30 horas a la semana, y suele deberse a que están en sectores estacionales o a que no encuentran suficiente demanda. Esto refleja que el autoempleo en España raramente es una actividad secundaria: cuando alguien se hace autónomo, por lo general es su ocupación principal y dedica largas horas a ello.

La EPA también permite identificar categorías menos visibles del trabajo por cuenta propia, como las personas empleadoras sin remuneración fija (por ejemplo, determinados miembros de cooperativas de trabajo asociado) y los ayudantes familiares no remunerados, que en España representan un porcentaje minoritario del total, pero cuya existencia resulta significativa desde la perspectiva de derechos laborales y protección social. En muchos entornos rurales, persiste la figura del cónyuge, con frecuencia mujer, que trabaja de forma regular en el negocio familiar (comercio, explotación agraria, bar, pequeño taller) sin percibir un salario formal ni figurar como persona cotizante, lo que la deja en una posición de alta vulnerabilidad ante contingencias como enfermedad, separación, viudedad o jubilación.

Precisamente para abordar esta realidad se ha desarrollado la figura del “familiar colaborador”, que busca facilitar el alta en el RETA de estos cónyuges o familiares que trabajan de manera estable en la actividad del autónomo titular, ofreciéndoles una cotización reducida. No obstante, el uso de esta figura sigue siendo limitado y, en muchos casos, desconocido, de modo que una parte de estas personas continúan desempeñando un papel clave en el sostenimiento del negocio sin un reconocimiento pleno en términos de derechos sociales. La información que aporta la EPA sobre estas categorías, aunque numéricamente pequeña, señala un área prioritaria de mejora en protección social y formalización del trabajo, especialmente en las economías familiares rurales y en pequeños negocios de proximidad donde el trabajo colaborativo de la unidad doméstica sigue siendo decisivo, pero a menudo invisible.

En síntesis, la EPA resulta clave porque permite comprender no solo cuántas personas optan por el trabajo autónomo, sino cómo se insertan en el conjunto de la fuerza de trabajo y qué perfiles concretos lo sostienen. Frente a la mirada empresarial del DIRCE, centrada en unidades productivas,

la EPA aporta un enfoque directamente anclado en la persona activa, lo que amplía y matiza de forma decisiva el análisis. Gracias a esta fuente sabemos, por ejemplo, que el autoempleo representa en torno al 15% del empleo total, que su composición está envejeciendo ligeramente (la edad media de las personas autónomas es superior a la de las asalariadas), que la participación de población inmigrante es significativa (aproximadamente un 11% de los autónomos son extranjeros) y que, en la mayoría de los casos, se trata de una modalidad ejercida en régimen de dedicación exclusiva y a tiempo completo, sin combinarse con otro empleo asalariado.

Toda esta información es fundamental para contextualizar y orientar cualquier iniciativa de apoyo al colectivo. Así, por ejemplo, a la hora de diseñar programas de formación y reciclaje profesional, conviene tener en cuenta que una gran parte de los autónomos supera los 45 años y puede estar menos familiarizada con determinadas herramientas digitales, lo que exige metodologías y contenidos adaptados. Del mismo modo, los planes de relevo generacional y sucesión empresarial deben partir del hecho de que la proporción de jóvenes que emprenden sigue siendo reducida, lo que obliga a reforzar los incentivos, el acompañamiento y la visibilidad de estas trayectorias. En suma, la EPA no solo pone cifras al autoempleo, sino que ofrece la cartografía social y demográfica necesaria para que las políticas públicas, los programas de apoyo y las estrategias de desarrollo económico se ajusten a la realidad concreta de quienes trabajan por cuenta propia.

9. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EPA

La EPA permite evaluar con precisión las diferencias estructurales en el trabajo autónomo según el sexo, ofreciendo un conjunto de indicadores que hacen visible la desigual distribución de oportunidades, sectores y condiciones de ejercicio entre mujeres y hombres. Desde una perspectiva de género, la encuesta no solo confirma la menor presencia relativa de las mujeres en el autoempleo, sino que permite identificar patrones recurrentes: mayor concentración femenina en determinados sectores de actividad (comercio minorista, cuidados, servicios sociales, educación, sanidad), presencia comparativamente menor en ramas industriales, tecnológicas o de la construcción, y diferencias en el tipo de jornada, nivel de ingresos y capacidad de contratación.

De este modo, la EPA se convierte en una herramienta esencial para detectar brechas persistentes (en tasas de autoempleo, volumen de negocio, estabilidad, protección social o capacidad de crecimiento) y para fundamentar políticas que aborden estas desigualdades de manera específica. A partir de sus datos pueden desagregarse indicadores clave que permiten comprender cómo se configura el autoempleo femenino y masculino, y qué obstáculos afrontan las mujeres autónomas a lo largo de su trayectoria emprendedora. Entre estos indicadores destacan, al menos, los siguientes:

TASA DE AUTOEMPLEO FEMENINA VS. MASCULINA

Los datos de la EPA muestran que aproximadamente un 11% de las mujeres ocupadas en España trabajan por cuenta propia, frente a cerca de un 18% de los hombres ocupados. Esta diferencia revela una brecha estructural en la propensión al autoempleo según el sexo: las mujeres tienen una presencia relativa claramente menor dentro del colectivo autónomo, pese a su creciente protagonismo en el mercado de trabajo. Es cierto que esta distancia se ha ido reduciendo de forma lenta pero constante (hace veinte años la brecha era sensiblemente mayor), pero el ritmo de convergencia sigue siendo insuficiente para hablar de una igualdad efectiva en el acceso al emprendimiento.

Este patrón no es exclusivo de España: en el conjunto de la Unión Europea se observa una tendencia similar, si bien el contexto español presenta una tasa de autoempleo femenino ligeramente superior a la media europea, lo que apunta a un cierto dinamismo comparado, pero no elimina el problema de fondo. Que, en términos agregados, ocho de cada diez personas autónomas sigan siendo

hombres evidencia la existencia de un terreno claro de desigualdad: no estamos ante una mera diferencia de preferencias individuales, sino ante un entramado de obstáculos (culturales, financieros, de cuidados, sectoriales) que continúa dificultando que las mujeres se incorporen al trabajo autónomo en la misma medida que los hombres. La tasa de autoempleo, leída en clave de género, funciona, así, como un indicador sintético de inequidad que obliga a situar el emprendimiento femenino como eje prioritario de las políticas de igualdad en el ámbito laboral.

SECTORES FEMINIZADOS Y MASCULINIZADOS

La EPA confirma que las mujeres autónomas tienden a concentrarse de forma muy marcada en determinados segmentos del sector servicios tradicionalmente feminizados, mientras mantienen una presencia claramente minoritaria en ramas de carácter industrial, técnico o fuertemente masculinizadas. Según los datos de 2024, más del 65% de las trabajadoras por cuenta propia se ubican en actividades como el comercio (especialmente el comercio minorista), la hostelería, la educación, las actividades sanitarias y de servicios sociales, así como en distintos servicios personales. Los hombres autónomos, en cambio, presentan una distribución sectorial más diversificada, con un peso proporcionalmente mayor en construcción, transporte, industria y determinadas ramas del comercio, además de los servicios.

Este perfil sectorial tiene implicaciones profundas. Por un lado, muchos de los sectores donde se concentran las autónomas ofrecen mayores posibilidades de trabajo remoto o flexible (educación y formación online, comercio electrónico, determinados servicios profesionales y de cuidado), lo que puede resultar compatible con la necesidad de conciliación, pero, por otro, una parte relevante de estos ámbitos (como el comercio minorista de proximidad o los servicios sociales y educativos) se caracteriza por márgenes de beneficio más estrechos, una fuerte competencia de grandes cadenas o plataformas y una tendencia a considerar estas actividades como extensiones mercantilizadas del trabajo de cuidados, lo que limita su reconocimiento económico y social.

La infrarrepresentación femenina en sectores como la construcción, el transporte o ciertas ramas de la industria supone, efectivamente, una menor exposición a determinados riesgos físicos y a entornos tradicionalmente hostiles para las mujeres; pero también implica renunciar de facto a oportunidades de negocio importantes en sectores muy lucrativos o en fases expansivas del ciclo. Un ejemplo reciente es la construcción, que fue uno de los motores de crecimiento en 2021-2022 y

continúa dominada por hombres, tanto en el empleo asalariado como en el trabajo autónomo. Esta segregación sectorial del autoempleo reproduce, bajo otras formas, los patrones de desigualdad del mercado de trabajo en su conjunto y contribuye a explicar por qué los proyectos liderados por mujeres tienden a operar en actividades de menor rentabilidad media y menor potencial de escalado, incluso cuando crece su número y su peso relativo dentro del colectivo autónomo.

DIFERENCIAS EN TAMAÑO Y EMPLEO GENERADO

Las diferencias de género en el trabajo autónomo no se expresan solo en la elección de sectores, sino también en la dimensión de los negocios y en su capacidad de generar empleo. Los datos de la EPA indican que únicamente alrededor del 20% de las mujeres autónomas se declaran empleadoras (es decir, tienen personas trabajadoras contratadas), frente a cerca del 30% de los hombres autónomos. Esta brecha sugiere que, en promedio, los proyectos emprendidos por mujeres tienden a configurarse como negocios más pequeños, a menudo unipersonales o con estructuras mínimas, mientras que los liderados por hombres presentan con mayor frecuencia algún grado de crecimiento organizativo.

Las causas de esta diferencia son múltiples y se entrecruzan. Por un lado, las mujeres afrontan mayores dificultades de acceso a financiación y a garantías, lo que limita su capacidad para acometer procesos de expansión o contratación estable. Por otro, muchas emprendedoras optan de forma consciente por mantenerse en el terreno del micro-negocio como forma de preservar cierto control sobre el tiempo y conciliar con responsabilidades de cuidados que siguen recayendo, en gran medida, sobre ellas. El resultado es que las mujeres aportan una proporción relativamente menor del empleo asalariado generado por autónomos, a pesar de su creciente peso numérico en el colectivo. Conviene subrayar, sin embargo, que esta menor presencia en la categoría formal de “empleadora” no implica ausencia de capacidad de contratación: en numerosos casos las autónomas recurren a apoyos puntuales, contratos a tiempo parcial, colaboraciones temporales o subcontratación de servicios, aunque no se identifiquen a sí mismas -ni sean percibidas- como “empresarias” en el sentido tradicional. Esta tensión entre responsabilidad empresarial real y baja auto-percepción como empresaria constituye, en sí misma, un elemento relevante para el diseño de políticas de apoyo y de programas de empoderamiento dirigidos al emprendimiento femenino.

INGRESOS Y JORNADA

Aunque la EPA no recoge de forma directa los ingresos de las personas autónomas, la combinación de sus datos con otras encuestas y estudios permite constatar que las mujeres autónomas declaran, en promedio, ganancias mensuales algo inferiores a las de los hombres. Una parte importante de esta brecha se explica por la diferente composición sectorial: ellas se concentran en actividades con menor facturación media y márgenes más ajustados (comercio minorista, servicios personales, cuidados, educación), mientras que ellos tienen mayor presencia en sectores de mayor volumen y rentabilidad, como la construcción, determinados servicios técnicos o el transporte. Pero también incide la dimensión temporal: aunque tanto las autónomas como los autónomos trabajan muchas horas, las mujeres declaran, de media, una jornada ligeramente más corta, en buena medida condicionada por las tareas de cuidado y la organización de la vida familiar. En 2022, según la EPA, los hombres autónomos trabajaban de media 44 horas semanales, frente a unas 40 horas en el caso de las mujeres.

Esta brecha de alrededor de cuatro horas semanales no es un simple detalle estadístico: refleja diferencias estructurales en la disponibilidad de tiempo y energía que repercuten directamente en la marcha del negocio. Menos horas potenciales para producir, atender clientela, gestionar el proyecto o formarse implican, a medio plazo, menor capacidad de crecimiento, de diversificación y de acceso a oportunidades. Además, el hecho de que muchas de estas horas masculinas adicionales se dediquen a la búsqueda de nuevos clientes, a la presencia en redes profesionales o a la gestión estratégica acentúa las asimetrías: mientras buena parte del tiempo “liberado” de los hombres se reinvierte en el negocio, una fracción considerable del tiempo de las mujeres se destina a sostener la reproducción cotidiana (hogar, hijos, familiares), sin reconocimiento económico. Así, las diferencias en ingresos entre autónomas y autónomos no pueden interpretarse solo como resultado de decisiones empresariales, sino como expresión de un sesgo de género en la distribución social del tiempo, que atraviesa la organización del trabajo por cuenta propia y condiciona sus resultados.

SITUACIÓN FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD

La dimensión familiar aporta una clave adicional para comprender las desigualdades de género en el trabajo autónomo. Un porcentaje elevado de mujeres autónomas está casado o convive en pareja y, además, concentra en mayor medida la presencia de hijos e hijas dependientes que los hombres autónomos, bien porque ellos suelen ser de mayor edad cuando inician o consolidan su actividad, bien porque muchas mujeres emprenden precisamente en etapas de plena maternidad. La EPA y

otros estudios coinciden en señalar que esta configuración familiar tiene efectos directos sobre la organización del tiempo: las autónomas dedican, en promedio, más horas al trabajo doméstico y de cuidados que sus homólogos varones, lo que se traduce en menos tiempo disponible para tareas clave del negocio (prospectar clientela, formarse, innovar, tejer redes profesionales) y, por tanto, en una menor capacidad de consolidación y crecimiento. Esta realidad refuerza la idea de que la equidad en el autoempleo no puede alcanzarse únicamente mediante políticas centradas en el ámbito productivo (bonificaciones, créditos, formación), sino que exige cambios socioculturales profundos en la distribución de los cuidados y del trabajo no remunerado dentro de los hogares. Sin una corresponsabilidad real en las tareas domésticas y en la crianza, las medidas de apoyo al emprendimiento femenino corren el riesgo de operar sobre una base estructural desigual: las mujeres seguirán emprendiendo, pero lo harán cargando con una doble jornada que limita sus oportunidades y distorsiona la comparación con los proyectos liderados por hombres.

En conclusión, la perspectiva de género ofrecida por la EPA revela una asimetría persistente tanto en la participación como en las condiciones de hombres y mujeres en el autoempleo. Aunque la brecha numérica se va reduciendo (cada vez hay más mujeres que emprenden y se sostienen como autónomas), la calidad del emprendimiento femenino se ve limitada por obstáculos específicos que difieren de los que afrontan los hombres: concentración en sectores de menor margen, sobrecarga de cuidados, menor acceso a financiación, jornadas algo más cortas condicionadas por el trabajo doméstico, menor dimensión media de los negocios, etc. Es decir, el avance en términos de presencia no se traduce automáticamente en igualdad de oportunidades ni en igualdad de resultados.

En este contexto, las políticas públicas deben diseñarse explícitamente con estos datos en mente. La EPA proporciona el mapa fino de dónde se sitúan las brechas y, por tanto, orienta el tipo de intervenciones necesarias. Si se diseña, por ejemplo, una formación en competencias digitales para autónomos, no basta con ofrecer plazas: hay que organizar horarios compatibles, contemplar fórmulas de apoyo al cuidado de menores durante las sesiones, o combinar modalidades presenciales y online para facilitar la participación de las mujeres. Si se plantean incentivos fiscales o líneas de ayuda, conviene valorar mayores intensidades de apoyo en sectores feminizados de bajo margen, o instrumentos específicos para negocios liderados por mujeres con potencial de crecimiento. La EPA, en suma, no solo cuantifica la brecha, sino que ofrece la línea de base para

medir avances y ajustar las políticas: permite seguir, en el tiempo, si las diferencias en acceso, ingresos, tamaño empresarial y distribución sectorial se reducen o se cronifican, y, con ello, si la igualdad formal se convierte o no en igualdad efectiva en el trabajo autónomo.

10. CRECIMIENTO DEL EMPLEO FEMENINO Y LA BRECHA DE GÉNERO

En la última década, España ha experimentado un crecimiento sostenido y significativo del empleo femenino, tanto en términos absolutos como relativos, y el colectivo autónomo no ha permanecido al margen de esta transformación. Tal y como reflejan los datos de la EPA, el número de mujeres ocupadas alcanzó máximos históricos en el periodo 2023-2024, consolidando una tendencia de largo recorrido en la incorporación femenina al mercado de trabajo. Paralelamente, la brecha de género en la tasa de actividad y en la tasa de empleo se ha ido estrechando: las mujeres, que hace dos décadas representaban apenas en torno al 40% de la población ocupada, suponen hoy aproximadamente el 48% del total, acercándose progresivamente a una distribución casi paritaria. Este cambio no es solo cuantitativo, sino también cualitativo: el incremento de la ocupación femenina se asocia a una mayor presencia en niveles formativos medios y altos, en servicios avanzados y en actividades profesionales, lo que refuerza su posición en el conjunto del sistema productivo.

Este avance general en la igualdad de género en el mercado laboral configura un entorno más propicio para que un número creciente de mujeres se plantee el autoempleo como opción viable y deseable. A medida que las mujeres se consolidan como protagonistas del empleo asalariado, mejoran sus trayectorias profesionales, acumulan experiencia y redes, y acceden a niveles superiores de cualificación, aumenta también su capacidad potencial para iniciar proyectos por cuenta propia, ya sea como continuidad de sus carreras previas o como vía de reorientación profesional. El crecimiento del empleo femenino, por tanto, no solo implica una reducción de la brecha en la participación laboral, sino que actúa como caldo de cultivo para la expansión del emprendimiento femenino: amplía la base de mujeres con capital humano, relacional y profesional suficiente como para dar el salto al autoempleo, siempre que el contexto de políticas, financiación y cuidados no funcione como freno.

Sin embargo, incluso con el aumento sostenido de la participación femenina en el trabajo, la brecha de género continúa siendo evidente en múltiples indicadores de calidad del empleo, lo que revela que la convergencia cuantitativa en tasas de actividad y ocupación no se ha traducido aún en una igualdad sustantiva. Las mujeres siguen concentrando la mayoría de los contratos a tiempo parcial no deseados, es decir, aquellos en los que la reducción de jornada no responde a una elección libre, sino a la imposibilidad de acceder a un empleo a tiempo completo. Asimismo, los salarios medios

femeninos se mantienen por debajo de los masculinos, tanto por la segregación sectorial y ocupacional como por la infravaloración económica de actividades feminizadas y la penalización asociada a las interrupciones o reducciones de jornada por cuidados.

En el ámbito del trabajo autónomo, estas desigualdades adoptan formas específicas pero coherentes con el patrón general: como se ha señalado, la brecha se manifiesta en menores ingresos declarados, en la concentración de las mujeres en sectores de menor margen y menor potencial de crecimiento y en la menor dimensión media de los negocios liderados por ellas. Así, el aumento en el número de mujeres ocupadas y autónomas coexiste con una estructura de oportunidades aún sesgada, en la que las mujeres no solo trabajan más, sino que lo hacen con peores condiciones relativas, menores garantías y un horizonte de progresión más limitado que el de sus homólogos masculinos.

Resulta fundamental contextualizar la brecha de género en el autoempleo dentro de la brecha de género que atraviesa el conjunto del mercado laboral. Muchas de las dificultades específicas que afrontan las trabajadoras autónomas (acceso más restrictivo a la financiación, redes de contactos empresariales más estrechas, desconfianza o sesgos por parte de clientes, proveedores o entidades financieras), comparten raíces profundas con los obstáculos que encuentran las mujeres asalariadas: techos de cristal que limitan su acceso a posiciones de decisión, segregación ocupacional que las concentra en determinadas ramas y categorías, y estereotipos de rol que continúan asociando el liderazgo económico o la gestión de negocios con lo masculino. En este sentido, la desigualdad en el autoempleo no constituye un fenómeno aislado, sino una prolongación, bajo otras formas, de los mismos mecanismos que producen desigualdad en el empleo por cuenta ajena.

Por ello, las respuestas no pueden basarse únicamente en instrumentos específicos para autónomas, sino que deben articularse como estrategias holísticas de igualdad que aborden simultáneamente la distribución del tiempo de cuidados, los sesgos en el sistema financiero, la composición de los sectores productivos y la cultura empresarial en sentido amplio. Aunque, en términos cuantitativos, la diferencia hombre-mujer dentro del colectivo autónomo (en torno al 64% de hombres y 36% de mujeres) resulta algo menor que la que se observa en puestos directivos de empresas o en determinadas profesiones altamente masculinizadas, sigue siendo claramente significativa y no puede interpretarse como un simple rezago inofensivo. Al contrario, indica que el

autoempleo reproduce buena parte de las asimetrías de género del mercado laboral general, y que solo mediante políticas integrales (que conecten igualdad en el empleo asalariado, corresponsabilidad en los cuidados y apoyo específico al emprendimiento femenino) será posible transformar esa tendencia en un escenario de equidad real.

Un aspecto crucial es la necesidad de consolidar la equidad laboral en el trabajo autónomo, entendida no solo como el incremento del número de mujeres que emprenden, sino como la garantía de que puedan desarrollar sus proyectos en condiciones equiparables a las de los hombres, en términos de sectores de actividad, potencial de crecimiento, acceso a recursos y reconocimiento. Esto supone ir más allá de la mera corrección numérica y actuar sobre las "paredes de cristal" sectoriales que siguen canalizando a muchas emprendedoras hacia ámbitos de bajo margen y escaso valor añadido. En esta línea, resulta estratégico favorecer la entrada de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, como la tecnología, la industria 4.0, la ingeniería aplicada, la logística avanzada o determinados servicios empresariales intensivos en conocimiento, donde las oportunidades de innovación, escalabilidad y proyección internacional son mayores. No se trata solo de "colocar" mujeres en nuevos sectores, sino de garantizar que estos espacios sean accesibles, no hostiles y capaces de reconocer su liderazgo en condiciones de igualdad.

Para ello, cobran especial relevancia iniciativas como incubadoras, viveros y aceleradoras de startups con enfoque de género, programas de acompañamiento específico para proyectos liderados por mujeres en sectores tecnológicos e industriales, y redes de *networking* profesional diseñadas explícitamente para combatir el aislamiento y la subrepresentación femenina en estos ámbitos. Este tipo de dispositivos facilita el acceso a mentoras y mentores, a contactos estratégicos, a inversores sensibilizados con la igualdad y a comunidades de práctica donde compartir aprendizajes y estrategias. Igualmente, resulta vital dar visibilidad sistemática a los éxitos de mujeres autónomas (en medios, foros empresariales, premios, campañas institucionales) de forma que se conviertan en referentes reales para las generaciones más jóvenes. La construcción de un imaginario colectivo en el que las mujeres aparecen también como empresarias tecnológicas, industriales o innovadoras es una condición indispensable para que las niñas, adolescentes y jóvenes puedan imaginar el autoempleo no como un refugio de subsistencia, sino como un espacio legítimo de ambición profesional, creatividad y poder económico.

Por otro lado, consolidar la equidad en el trabajo autónomo exige reforzar la protección social con una perspectiva de género explícita. En este terreno, uno de los hitos recientes ha sido la equiparación, desde 2019, de los permisos de maternidad y paternidad, así como la introducción de la posibilidad de disfrutar de la baja por maternidad a tiempo parcial en el caso de las trabajadoras autónomas. Esta última opción (la reincorporación gradual sin perder completamente la prestación) supone, sobre el papel, un instrumento valioso para compatibilizar la continuidad del negocio con el derecho al descanso y al cuidado en el periodo perinatal. Ahora bien, la existencia formal del derecho no garantiza por sí misma su utilización efectiva.

El gran desafío sigue siendo lograr que las autónomas puedan ejercer plenamente esos derechos sin miedo a poner en riesgo su proyecto empresarial. Datos de asociaciones de autónomos señalaban que, en 2020, únicamente alrededor del 60% de las autónomas que fueron madres solicitaron la baja por maternidad, fundamentalmente por temor a perder clientela, a ver interrumpida su facturación o porque no contaban con nadie que pudiera sustituirlas durante ese periodo. Este desajuste entre el derecho reconocido y su uso real revela que, en el trabajo autónomo, la maternidad sigue percibiéndose como una amenaza directa para la viabilidad del negocio. Para revertir esta situación no basta con regular permisos: es necesario fortalecer las garantías materiales, por ejemplo; mediante bonificaciones específicas para la contratación de una persona sustituta durante la baja, apoyos a la reorganización temporal de la actividad o esquemas de cobertura que compensen parcialmente la pérdida de clientela. El objetivo debe ser claro: que ninguna autónoma se vea obligada a elegir entre su maternidad y la continuidad de su negocio, y que la protección social deje de ser un “lujo” difícilmente compatible con la lógica del autoempleo para convertirse en un pilar efectivo de la igualdad.

En resumen, el crecimiento del empleo femenino en España es una realidad constatable y positiva, pero la brecha de género en el autoempleo sigue respondiendo a causas estructurales que no se corrigen únicamente con el paso del tiempo. Persisten desigualdades en acceso a financiación, reparto de los cuidados, presencia sectorial, redes de contacto y reconocimiento empresarial que condicionan tanto la entrada como la trayectoria y el potencial de crecimiento de los proyectos liderados por mujeres. Abordar este entramado de factores requiere una combinación coherente de políticas de igualdad (orientadas a financiación específica, formación adaptada, conciliación

efectiva y protección social robusta), junto con un cambio cultural más profundo en torno al rol de las mujeres en el ámbito económico y empresarial.

La equidad laboral en el trabajo autónomo no es solo una cuestión de justicia social o de cumplimiento formal de los principios de igualdad: tiene una dimensión económica estratégica. Distintos estudios estiman que cerrar la brecha de género en el emprendimiento podría traducirse en aumentos significativos del PIB, al activar y aprovechar talento, capacidades y proyectos que hoy permanecen infrautilizados o infrafinanciados. En este sentido, consolidar la equidad en el autoempleo debe entenderse como un objetivo prioritario tanto desde la perspectiva de los derechos y la cohesión social, como desde la lógica del desarrollo económico sostenible y competitivo: una economía que deja fuera o relega a la mitad de su potencial emprendedor es, por definición, una economía menos eficiente y menos resiliente.

11. PERSISTENCIA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

A pesar de los avances significativos registrados en las últimas décadas, la desigualdad de género continúa siendo un rasgo estructural del mercado laboral español, visible en prácticamente todos los indicadores relevantes: brecha salarial, segregación sectorial y ocupacional, diferencias en las tasas de paro y en la calidad del empleo, menor presencia femenina en puestos de decisión, mayor prevalencia de jornadas parciales no deseadas, etc. El trabajo autónomo, lejos de constituir un espacio neutro o ajeno a estas dinámicas, forma parte de ese mismo ecosistema y, en muchos casos, refleja y reproduce las inequidades existentes; en otros, incluso las amplifica, al operar en un marco de menor regulación y protección colectiva.

En este sentido, el autoempleo no puede analizarse al margen del conjunto del mercado laboral: las brechas que observamos entre autónomas y autónomos (en ingresos, sectores, tamaño de los negocios, acceso a financiación o tiempo disponible), tienen su origen en inequidades estructurales previas (reparto desigual de los cuidados, estereotipos de rol, sesgos en las organizaciones, redes de poder masculinizadas) que atraviesan tanto el empleo asalariado como el trabajo por cuenta propia. Conviene, por tanto, examinar de qué manera estas desigualdades se reconfiguran y se vuelven a expresar en el ámbito autónomo, identificando los mecanismos concretos a través de los cuales la desigualdad de género se mantiene y se adapta en un entorno formalmente más flexible, pero no necesariamente más igualitario.

BRECHA DE INGRESOS

Las estadísticas tributarias disponibles muestran que las mujeres autónomas declaran, en promedio, alrededor de un 25% menos de rendimiento neto que los hombres autónomos. Una parte de esta diferencia puede atribuirse a factores técnicos (subdeclaración desigual, distinta composición sectorial o diferencias en el tipo de actividad), pero el dato apunta, de forma bastante nítida, a que los negocios liderados por mujeres generan menos renta disponible que aquellos encabezados por hombres. Si se compara con el empleo asalariado, la brecha de ingresos presenta matices: en el trabajo por cuenta ajena, la diferencia ronda en torno al 18% en salario/hora y se sitúa cerca del 12% en salario bruto anual ajustado por características (tipo de contrato, jornada, ocupación, etc.). En el caso del autoempleo, la comparativa es más difusa, porque las bases de datos son menos

homogéneas y la medición del rendimiento es más compleja; sin embargo, todo indica que la brecha podría ser incluso mayor.

El significado de este diferencial va más allá de una simple disparidad contable. Supone, en la práctica, que las mujeres obtienen menor rentabilidad media por hora de trabajo autónomo, lo que repercute en su capacidad para acumular capital, invertir, contratar y sostener el negocio a medio plazo. En otras palabras, la menor rentabilidad relativa del autoempleo femenino funciona como un desincentivo estructural tanto para la entrada como para la permanencia en el sector: si las mujeres perciben que, a igualdad de esfuerzo, el trabajo por cuenta propia les reporta menos ingresos y más riesgos que a los hombres, es comprensible que muchas opten por otras vías laborales o abandonen el emprendimiento ante la primera dificultad. Así, la brecha de ingresos no solo refleja una desigualdad existente, sino que contribuye a reproducirla y *cronificarla* en el tiempo.

DESIGUAL ACCESO A RECURSOS PRODUCTIVOS

Otra dimensión central de la desigualdad de género en el mercado laboral, que se proyecta claramente sobre el trabajo autónomo, es el acceso desigual a los recursos productivos. Históricamente, las mujeres han afrontado mayores dificultades para acceder a la propiedad de la tierra, al crédito bancario y a la inversión de capital, lo que ha limitado su capacidad de emprender en condiciones equivalentes a las de los hombres. Aunque en los últimos años la situación ha mejorado gracias a marcos normativos más igualitarios y a programas específicos, la realidad es que muchas autónomas siguen iniciando sus negocios con menor capital inicial, menos garantías y menos respaldo financiero que sus homólogos masculinos. Este déficit de partida no es un detalle menor: condiciona el tipo de negocio que pueden poner en marcha, reduce su margen de maniobra, les obliga a operar a una escala más reducida y disminuye su capacidad de resistencia ante crisis o caídas temporales de ingresos, al disponer de un colchón financiero más estrecho.

En los entornos rurales esta asimetría se hace especialmente visible. No es infrecuente que las mujeres que trabajan en explotaciones agrarias o negocios familiares no figuren como titulares formales de la actividad (siendo el cónyuge el propietario registral de la tierra, la nave o la explotación), lo que tiene efectos directos sobre su acceso a ayudas, subvenciones o préstamos a su nombre. Esta situación convierte a muchas emprendedoras rurales en “copartícipes invisibles” del proyecto económico: sostienen de hecho la actividad, pero carecen del reconocimiento jurídico

y financiero que permitiría consolidar su autonomía económica. En el ámbito urbano, la huella de estos sesgos se aprecia en la menor probabilidad de las mujeres de obtener determinados tipos de crédito, en importes inferiores y en evaluaciones de riesgo más estrictas, especialmente en proyectos considerados "poco tecnológicos" o "poco escalables". En conjunto, este desigual acceso a recursos productivos actúa como un mecanismo silencioso de reproducción de la brecha de género en el autoempleo, al limitar el potencial de crecimiento de los negocios liderados por mujeres y situarlos estructuralmente en una posición de mayor vulnerabilidad.

REDES DE APOYO Y MENTORES

En el ecosistema emprendedor, las redes de contacto y los circuitos de confianza constituyen un recurso tan decisivo como el capital financiero o los conocimientos técnicos. Sin embargo, su distribución es profundamente desigual desde la perspectiva de género. Históricamente, la menor presencia de mujeres en posiciones empresariales y directivas ha implicado que las autónomas dispusieran de menos referentes cercanos y menos figuras de mentoría a las que acudir en las distintas fases de su proyecto (puesta en marcha, consolidación, internacionalización, etc.). Mientras tanto, muchos hombres autónomos se han beneficiado de entornos profesionales y asociativos fuertemente masculinizados (colegios profesionales, *clusters* sectoriales, asociaciones empresariales tradicionales) donde el acceso a información, oportunidades de negocio, socios potenciales o inversores circula con relativa fluidez entre pares.

Aunque en los últimos años han surgido asociaciones, redes y plataformas específicas de mujeres emprendedoras que están contribuyendo a corregir este desequilibrio, la desigualdad "intangible" en el acceso a capital relacional sigue teniendo efectos muy concretos. No es infrecuente que una mujer autónoma se sienta más aislada, cuestionada o no tomada en serio en determinados entornos de negocio, especialmente en sectores muy masculinizados, lo que limita tanto su disposición a participar en estos espacios como el retorno que obtiene de ellos. La falta de mentoras visibles en ámbitos de alto valor añadido refuerza, además, la sensación de que ciertos nichos no están "pensados para ellas". Si bien las nuevas generaciones están impulsando un cambio gradual (con más mujeres liderando proyectos, ocupando posiciones de visibilidad y tejiendo redes propias), la transformación de estos códigos informales de pertenencia y legitimidad avanza todavía de forma lenta, dejando a muchas autónomas en una posición de desventaja relacional frente a sus homólogos masculinos.

ROLES DE GÉNERO TRADICIONALES

A pesar de los avances normativos y del discurso igualitario, siguen operando representaciones sociales tradicionales que influyen de forma decisiva en las elecciones profesionales y en la manera en que se percibe, y se trata, a las mujeres que emprenden. Muchas mujeres continúan orientándose hacia sectores considerados "cálidos" o de cuidado y atención (educación, sanidad, servicios sociales, comercio de proximidad, estética, atención a personas mayores, etc.) porque culturalmente se han construido como una extensión "natural" de su rol de género: se espera de ellas empatía, disponibilidad afectiva, capacidad organizativa en el ámbito doméstico, y ese guion simbólico se traslada al mundo empresarial. Como resultado, opera una doble dinámica: por un lado, muchas mujeres internalizan estos mandatos y se autocensuran a la hora de plantearse entrar en sectores "duros" (tecnológicos, industriales, de obra pública, logística pesada); por otro, el entorno refuerza esa autoselección mediante expectativas bajas, sorpresas "positivas" cuando una mujer destaca, o directamente desconfianza cuando ocupa espacios tradicionalmente masculinizados.

Estos roles se reflejan también en la interacción cotidiana con clientes, proveedores y socios. En numerosos entornos se observan todavía sesgos explícitos o implícitos cuando se trata con mujeres empresarias: dudas sobre su competencia técnica en construcción, ingeniería o tecnología; exigencias de condiciones diferentes o más estrictas; preguntas dirigidas sistemáticamente al socio varón, aunque la titular del negocio sea ella; o actitudes paternalistas que minan su autoridad. Este tipo de automatismos, aunque en algunos espacios van desapareciendo, permanece arraigado en muchos contextos sectoriales y territoriales, y se traduce en barreras adicionales al desempeño y al reconocimiento de las autónomas, especialmente en los sectores más masculinizados. Así, los roles de género tradicionales no solo influyen en "qué" se emprende, sino en cómo se recibe y se valora el emprendimiento femenino, configurando un entorno en el que las mujeres deben invertir más esfuerzo simbólico y relacional para obtener el mismo grado de legitimidad que sus homólogos masculinos.

Esta persistencia de la desigualdad de género en el mercado laboral impacta en el autoempleo femenino por dos vías complementarias: directa e indirecta. De forma directa, porque muchas de las trabas que las mujeres encuentran como asalariadas (menor reconocimiento profesional, segregación sectorial, techos de cristal, sesgos en la evaluación de sus capacidades, falta de

corresponsabilidad en los cuidados) no desaparecen cuando se hacen autónomas, sino que se trasladan y adoptan nuevas formas: dificultades para ser tomadas en serio por proveedores, entidades financieras o clientes; menor acceso a redes empresariales influyentes; cuestionamiento de su autoridad en sectores masculinizados, etc. De forma indirecta, la desigualdad acumulada en el empleo por cuenta ajena condiciona también el punto de partida desde el que muchas mujeres emprenden: si han ganado menos a lo largo de su trayectoria laboral, disponen de menos ahorros y garantías para invertir en un proyecto propio; si sus carreras han estado marcadas por interrupciones o discontinuidades ligadas a los cuidados, han tenido menos oportunidades de acumular experiencia, responsabilidades de gestión o contactos estratégicos que luego faciliten el salto al autoempleo.

En consecuencia, cuando una mujer decide emprender, no lo hace desde un terreno neutro, sino desde una posición de desventaja estructural respecto a muchos hombres autónomos: menos capital económico, menos capital relacional, trayectorias profesionales más fragmentadas y una mayor carga de cuidados a sus espaldas. Todo ello hace que, incluso con el mismo talento y esfuerzo, el camino hacia la consolidación de un negocio propio sea más empinado y arriesgado para las mujeres. Abordar la desigualdad de género en el autoempleo exige, por tanto, actuar también sobre estas raíces estructurales en el conjunto del mercado laboral, de lo contrario el emprendimiento femenino seguirá construido sobre una base desigual que limita su potencial y refuerza las brechas existentes.

Para combatir estas desigualdades, buena parte de la literatura especializada converge en la necesidad de políticas de igualdad integrales, que no fragmenten artificialmente entre trabajadoras asalariadas y autónomas, sino que aborden las raíces comunes de la brecha de género en el empleo. El objetivo no es solo “corregir” el autoempleo, sino transformar el ecosistema social, educativo y laboral que lo precede y lo condiciona. Así, por ejemplo, fomentar vocaciones STEM en niñas y adolescentes no solo incrementará en el futuro el número de ingenieras o técnicas contratadas por empresas, sino también el de mujeres que se sientan legitimadas para crear *startups* tecnológicas, proyectos de industria 4.0 o servicios avanzados por cuenta propia. De igual modo, promover la corresponsabilidad en los cuidados (mediante permisos parentales iguales e intransferibles y efectivamente utilizados por los hombres, servicios públicos de educación y cuidado accesibles, y una reorganización social del tiempo) liberará recursos temporales y emocionales para que más

mujeres puedan desarrollar carreras continuas y emprendimientos sostenibles, sin tener que elegir entre la esfera productiva y la reproductiva.

En esencia, promover la igualdad en el autoempleo exige promover la igualdad en la sociedad en su conjunto. Mientras persistan brechas de género en la distribución del tiempo, en el reconocimiento de capacidades, en el acceso a recursos y en los imaginarios sobre qué pueden hacer las mujeres, el emprendimiento femenino seguirá desplegándose sobre un terreno desigual. Al contrario, en un contexto en el que niñas y jóvenes crezcan viendo normalizada la presencia de mujeres como ingenieras, empresarias industriales, tecnólogas, agricultoras titulares o consultoras de alto nivel, y en el que los hombres asuman de forma natural su corresponsabilidad en los cuidados, el autoempleo dejará de ser un espacio en el que las mujeres "resisten" la desigualdad para convertirse en un ámbito donde puedan ejercer su libertad económica en condiciones de verdadera equidad.

Desde un enfoque más específico, resulta imprescindible articular medidas correctoras directamente orientadas al ámbito del trabajo autónomo, que operen como palancas de cambio sobre las desigualdades detectadas. Entre estas, pueden desempeñar un papel relevante los bonos de consultoría gratuitos o bonificados dirigidos a mujeres autónomas que desean crecer, profesionalizar o reorientar su negocio (en áreas como planificación estratégica, digitalización, acceso a licitaciones públicas, financiación o internacionalización). Este tipo de instrumentos permite compensar, al menos en parte, la desventaja de partida en capital económico y relacional, ofreciendo acompañamiento experto allí donde suele faltar. De igual modo, la reserva de cupos específicos para emprendedoras en viveros de empresas, espacios de *coworking* subvencionados o programas de aceleración y mentorización puede contribuir a garantizar que las mujeres no queden desplazadas de los entornos donde se generan sinergias, alianzas y oportunidades de negocio de alto impacto. A ello se pueden sumar premios, sellos y reconocimientos públicos destinados a visibilizar empresas lideradas por mujeres, tanto en sectores feminizados como en ámbitos tecnológicos, industriales o de alto valor añadido, reforzando su legitimidad y sirviendo como referentes para nuevas generaciones de emprendedoras.

Asimismo, un vector estratégico clave es reforzar la presencia y la voz de las mujeres en los órganos de representación y gobernanza del tejido empresarial autónomo: juntas directivas de asociaciones de autónomos, comités de cámaras de comercio, consejos territoriales de emprendimiento, mesas

de diálogo social, etc. La infrarrepresentación femenina en estos espacios implica que las necesidades específicas de las autónomas (conciliación, acceso a crédito, protección social, sesgos sectoriales) tienden a quedar infradiagnosticadas o relegadas en la agenda. Promover mecanismos de paridad, cuotas mínimas o, al menos, objetivos de presencia equilibrada en estos órganos no solo tiene un valor simbólico, sino también operativo: permite que las políticas, los servicios y las propuestas sectoriales se diseñen desde una comprensión más completa y diversa de la realidad del colectivo autónomo, incorporando de manera sistemática la perspectiva de género en la toma de decisiones. De este modo, las medidas específicas para el autoempleo se integrarían coherentemente en una estrategia más amplia de igualdad, evitando que el emprendimiento femenino quede reducido a un nicho marginal y consolidándolo como parte central de las políticas de desarrollo económico y social.

En suma, la desigualdad de género en el mercado laboral se manifiesta de forma específica y persistente en el ámbito del autoempleo, reproduciendo bajo nuevas formas brechas ya conocidas en el empleo asalariado. A pesar de los avances indudables (mayor presencia de mujeres autónomas, expansión de su participación sectorial, mejoras en la protección social y reconocimiento institucional del emprendimiento femenino) sigue existiendo un núcleo duro de desigualdades estructurales que atraviesa todo el ciclo emprendedor: desde las condiciones de partida (menos ingresos previos, menores ahorros, trayectorias laborales más discontinuas) hasta el acceso a recursos productivos (crédito, inversión, titularidad de activos), pasando por las redes de apoyo, los roles de género interiorizados y los sesgos de clientes, proveedores e intermediarios financieros.

La clave, por tanto, no reside únicamente en “sumar” más mujeres al autoempleo, sino en transformar el terreno de juego sobre el que se desarrolla su actividad. Ello exige combinar, de manera coherente, las transformaciones culturales de largo plazo (cambio en los roles de género, corresponsabilidad real en los cuidados, normalización de las mujeres en sectores tecnológicos e industriales, revalorización económica de los trabajos feminizados) con intervenciones concretas de corto y medio plazo que actúen como mecanismos de corrección y aceleración: medidas específicas de financiación y asesoramiento, políticas de conciliación adaptadas al autoempleo, programas de formación y mentoría con perspectiva de género, cuotas o incentivos para incrementar su presencia en espacios de decisión y en ecosistemas de innovación. Solo a través de esta doble vía (estructural

y operativa) será posible aprovechar plenamente el talento emprendedor femenino y construir un tejido empresarial más diverso, equilibrado y resiliente, en el que la elección de emprender no esté condicionada por desigualdades de origen, sino sustentada en la libertad y en la igualdad efectiva de oportunidades.

12. BARRERAS ESTRUCTURALES Y DIFERENCIACIÓN POR TIPO DE NEGOCIO

En el análisis del trabajo autónomo resulta esencial reconocer que no todos los autónomos se enfrentan al mismo "paisaje de dificultades". Existen barreras estructurales de carácter general (acceso limitado a financiación, elevada presión fiscal relativa, burocracia compleja, incertidumbre en los ingresos, escasa protección social ante contingencias), pero su incidencia concreta varía de manera significativa en función del tipo de negocio, del sector de actividad, del territorio, del género, de la edad y del propio itinerario profesional de cada persona. No es lo mismo ser un autónomo unipersonal en hostelería que una profesional autónoma del ámbito digital; ni afrontar el emprendimiento en un barrio metropolitano con alta demanda y múltiples servicios de apoyo que en una comarca rural en riesgo de despoblación; ni poner en marcha un micro-negocio de subsistencia que liderar una pequeña empresa intensiva en conocimiento con potencial de crecimiento.

Por ello, más que hablar de "el" autónomo en abstracto, es necesario diferenciar perfiles y tipologías de autoempleo, identificando cómo las barreras comunes se combinan de forma específica según el tipo de actividad (comercio, servicios profesionales, agricultura, construcción, economía digital), el modelo de negocio (subsistencia, consolidación, crecimiento), la estructura laboral (con o sin asalariados), el territorio (urbano, periurbano, rural) y las características del propio emprendedor (sexo, edad, origen, nivel educativo). Solo a partir de este enfoque diferenciado es posible diseñar políticas eficaces: las mismas medidas no funcionan igual para un bar de pueblo que afronta problemas de relevo generacional, para una terapeuta autónoma en una gran ciudad o para un joven programador freelance que trabaja en remoto para empresas internacionales. En las siguientes secciones se describen algunas de las principales barreras estructurales y se analiza cómo su impacto se modula según el tipo de negocio y el perfil del trabajo autónomo.

BARRERAS BUROCRÁTICAS Y REGULATORIAS

Todos los trabajadores autónomos operan en un entorno atravesado por obligaciones administrativas constantes: alta en Hacienda y en la Seguridad Social, elección y gestión del epígrafe de actividad, presentación de declaraciones trimestrales y anuales, cumplimiento de normativas sectoriales, gestión de licencias municipales, prevención de riesgos, protección de datos, etc. Esta "capa burocrática" forma parte estructural del ejercicio del autoempleo en España y supone una

inversión recurrente de tiempo, energía cognitiva y, con frecuencia, de recursos económicos (contratación de gestoría o asesoría). Sin embargo, su impacto real no es homogéneo: resulta especialmente gravoso para los negocios muy pequeños o de nueva creación, que carecen de estructuras internas de apoyo y donde la persona autónoma debe asumir simultáneamente los roles de gestora, comercial, técnica y administrativa. Un freelance que trabaja en solitario, sin personal de apoyo, sufre proporcionalmente más el peso del papeleo que una pequeña empresa familiar en la que, por ejemplo, un miembro de la familia puede dedicar buena parte de su jornada a estas tareas.

La intensidad regulatoria también varía fuertemente por sector. Actividades como la hostelería y el comercio minorista están sujetas a un entramado regulatorio más denso (normativa sanitaria, licencias de apertura, terrazas, horarios comerciales, inspecciones municipales y autonómicas, requisitos de seguridad alimentaria, cartelería obligatoria, etc.), lo que multiplica puntos de fricción administrativos. Una tienda minorista o un bar de barrio deben lidiar con ordenanzas locales, inspecciones periódicas y condiciones físico-espaciales del local, mientras que un consultor autónomo que trabaja desde casa o un profesional digital que presta servicios online afrontan un entorno normativo más sencillo, centrado sobre todo en obligaciones fiscales y, eventualmente, en protección de datos. De este modo, la carga burocrática es universal, pero “no pega igual”: se convierte en un factor de riesgo de abandono especialmente en sectores muy regulados, en actividades con márgenes estrechos o entre personas con bajo capital humano administrativo (autónomos con menor nivel formativo, con poca experiencia previa o con dificultades de comprensión del lenguaje jurídico-administrativo), que se sienten desbordadas por los trámites, cometen errores sancionables o acaban dependiendo de servicios de gestoría que reducen aún más su ya limitada capacidad económica. En términos estructurales, esta complejidad normativa puede actuar como una barrera de entrada y de permanencia, expulsando a los proyectos más frágiles y dificultando que el autoempleo sea una opción accesible y sostenible para perfiles con menos recursos administrativos o formativos.

ACCESO A FINANCIACIÓN

Emprender requiere, en la mayoría de los casos, una inversión inicial mínima y un colchón de liquidez para poder afrontar los primeros meses de actividad sin ingresos estables. Para muchas personas autónomas, el principal obstáculo no es la idea de negocio ni la capacidad profesional, sino

el acceso efectivo al crédito y a recursos financieros en condiciones asumibles. Quienes carecen de historial crediticio, de avales patrimoniales o de una relación previa con el sistema bancario se encuentran con dificultades serias para obtener préstamos, pólizas de crédito o líneas de financiación que les permitan arrancar o consolidar su proyecto. Esta barrera resulta especialmente crítica en aquellos modelos de negocio que son intensivos en capital, es decir, que requieren inversiones significativas en equipamiento, local físico, vehículos o aprovisionamiento de *stock*. Un autónomo de servicios profesionales (por ejemplo, una diseñadora gráfica o un consultor que trabaja en remoto) puede empezar con un ordenador y una conexión a Internet, mientras que un transportista necesita adquirir o alquilar un vehículo, un autónomo en construcción debe invertir en herramientas, maquinaria y EPIs, y una persona que abre una tienda minorista ha de asumir costes de fianza, adecuación del local, mobiliario y compra inicial de mercancía. En estos casos, la barrera financiera de entrada puede ser prácticamente insalvable sin apoyo externo.

Además, determinados colectivos se encuentran en una posición todavía más frágil. Jóvenes, personas inmigrantes, mujeres y personas con trayectorias laborales discontinuas suelen contar con menos ahorro acumulado, menos garantías formales y, a menudo, con una relación más distante o precaria con el sistema bancario. Esto les empuja con frecuencia hacia negocios de muy baja inversión inicial, que en muchos casos son también actividades de menor rentabilidad y menor potencial de crecimiento, reproduciendo círculos de precariedad. En las últimas décadas se han impulsado políticas de microfinanzas, líneas ICO, sociedades de garantía recíproca y programas de financiación pública o semi-pública dirigidos a la creación de empresas y al autoempleo, que han contribuido a mitigar parcialmente estas barreras. Sin embargo, persisten brechas importantes en el acceso real al crédito: no todos los autónomos conocen estas herramientas, no todos cumplen los requisitos exigidos, y en ocasiones la tramitación resulta compleja o lenta. En la práctica, el acceso desigual a la financiación sigue siendo una de las grandes líneas divisorias que separa los proyectos con posibilidades de consolidarse y crecer de aquellos que quedan confinados a un autoempleo de subsistencia, con poco margen de maniobra ante imprevistos o crisis.

BARRERAS DE MERCADO Y COMPETENCIA

Las condiciones de mercado constituyen otra barrera estructural cuyo impacto varía de forma muy marcada según el tipo de negocio. Muchos trabajadores autónomos operan en entornos altamente saturados, como la hostelería, las peluquerías o el pequeño comercio de ropa, donde la entrada es

relativamente sencilla (requisitos conocidos, modelos de negocio "imitables"), pero la sostenibilidad económica resulta extremadamente difícil. En estos casos, la barrera no se sitúa tanto en el inicio de la actividad como en su continuidad: es posible abrir un bar o una tienda de barrio, pero mantenerlo rentable en un contexto de elevada competencia, márgenes cada vez más estrechos y gastos fijos elevados (alquiler, suministros, personal, licencias, etc.) se convierte en un ejercicio de resistencia que agota recursos económicos y emocionales. La diferenciación comercial es complicada cuando el mercado está saturado de ofertas semejantes, y el autónomo suele carecer de tiempo y capacidades para desarrollar estrategias avanzadas de *marketing*, digitalización o reposicionamiento.

En el extremo opuesto, los negocios que se sitúan en nichos especializados o intensivos en conocimiento (por ejemplo, desarrollo de software a medida, ciberseguridad, consultoría en *big data*, servicios creativos de alto valor añadido) pueden encontrar una competencia local menos densa, pero se ven confrontados a una competencia a escala global y a la necesidad de educar al cliente. En la era digital, incluso los autónomos más locales compiten de facto con plataformas y grandes cadenas: una librería de barrio se mide con Amazon, un taxista con Uber o Cabify, un pequeño hotel rural con Airbnb y grandes portales de reservas. Los sectores tradicionales sufren la presión de gigantes que operan con economías de escala y modelos de negocio basados en plataformas, mientras que los sectores más innovadores afrontan la dificultad de tener que convencer a empresas o consumidores de servicios aún poco comprendidos, lo que alarga los ciclos de venta y aumenta la incertidumbre. En ambos escenarios, el trabajador autónomo se encuentra en una posición estructuralmente frágil: en los mercados maduros y saturados, por la falta de margen para competir en precio o volumen; en los mercados emergentes, por la necesidad de invertir tiempo y recursos en pedagogía comercial sin garantías de retorno inmediato. Estas dinámicas de competencia constituyen, por tanto, una barrera diferencial que condiciona la viabilidad de los negocios autónomos según su sector y posicionamiento, y que difícilmente puede abordarse con soluciones uniformes.

INFRAESTRUCTURAS Y LOCALIZACIÓN

El entorno geográfico en el que se desarrolla la actividad constituye un factor crítico que condiciona de forma estructural las oportunidades y límites del trabajo autónomo. No es lo mismo emprender en una gran área metropolitana que en una comarca rural en riesgo de despoblación, y esta

desigualdad territorial se traduce en barreras muy distintas según el tipo de negocio. Un autónomo que trabaja en un medio rural suele enfrentarse a desventajas claras en el acceso a clientela, conectividad física y digital, y servicios de apoyo empresarial: menor densidad de población, menos tránsito, peores conexiones de transporte público, cobertura irregular de banda ancha o servicios deficientes de logística. Al mismo tiempo, puede disfrutar de ciertas ventajas relativas: menor competencia local en algunos nichos, costes significativamente más bajos (alquileres, local, vivienda) y una relación de mayor cercanía con la comunidad, lo que facilita la fidelización de la clientela cuando el negocio encaja con las necesidades del territorio.

En el polo contrario, el autónomo que desarrolla su actividad en una gran ciudad se beneficia de un mercado potencialmente amplio y diverso, mayor acceso a redes profesionales, eventos, ecosistemas de innovación, universidades y servicios de apoyo (aceleradoras, viveros, consultoras, entidades financieras especializadas). Sin embargo, se enfrenta a costes fijos elevados (alquiler de locales y oficinas, coste de la vida, presión fiscal y competitiva sobre ciertos enclaves urbanos) y a un grado de saturación de competidores mucho mayor, especialmente en sectores como hostelería, comercio, servicios personales o actividades creativas. Así, el territorio se configura como una variable ambivalente: la gran ciudad ofrece oportunidades de escala, pero también una fuerte presión; el entorno rural ofrece nichos y arraigo, pero padece carencias estructurales.

En el caso español, los desequilibrios territoriales son especialmente notorios: en muchas provincias del interior y zonas rurales, el autoempleo es, de facto, una de las pocas salidas laborales posibles, pero se topa con infraestructuras deficientes (conexiones de internet lentas o inestables, carreteras secundarias deficientes, menor oferta de servicios bancarios, de formación o de asesoramiento empresarial). Esta dimensión territorial interactúa directamente con el tipo de negocio. Quienes dependen de la logística y la conectividad digital (por ejemplo; autónomos que realizan comercio electrónico, venta a distancia o prestación de servicios online con necesidad de videoconferencias estables) sufren especialmente las limitaciones si su ubicación es remota o mal conectada. Por el contrario, quienes prestan servicios estrictamente locales (fontanería, peluquería, pequeño comercio de proximidad, hostelería) pueden verse relativamente beneficiados en localidades pequeñas con escasa competencia, siempre que exista una masa mínima de población y cierta estabilidad económica.

En definitiva, la localización no es un simple dato de contexto, sino una barrera estructural moduladora: determina el acceso a mercados, a infraestructuras clave, a recursos de apoyo y a costes asumibles. Cualquier política de impulso al trabajo autónomo que ignore esta dimensión territorial corre el riesgo de reforzar las desigualdades existentes, beneficiando sobre todo a los autónomos de zonas ya favorecidas y dejando atrás a quienes emprenden en territorios con menos infraestructuras y menos oportunidades objetivas.

CAPITAL HUMANO Y CONOCIMIENTOS

El capital humano constituye otra barrera estructural clave en el trabajo autónomo. Poner en marcha determinados negocios exige certificaciones, carnés profesionales o acreditaciones específicas (por ejemplo, un instalador eléctrico, un técnico de gas o una persona que manipula alimentos está sujeta a requisitos reglados), de manera que la falta de estas credenciales actúa como filtro de entrada para sectores regulados. Pero la cuestión va más allá de las titulaciones formales: el trabajador autónomo, a diferencia de un asalariado especializado, se ve obligado a desempeñar múltiples funciones simultáneas. No basta con dominar el propio oficio (cocinar, reparar, diseñar, programar, atender clientes); es necesario disponer, al menos, de nociones operativas de contabilidad, fiscalidad básica, *marketing*, atención al cliente, negociación con proveedores, informática, gestión del tiempo, e incluso de normativa laboral si en algún momento se contrata personal. La ausencia de habilidades en alguna de estas áreas no es un mero *déficit* accesorio: se convierte con frecuencia en una barrera crítica que lleva al estancamiento o al fracaso a negocios técnicamente buenos, pero mal gestionados en su dimensión económica, comercial o administrativa.

Esta barrera es particularmente pronunciada entre perfiles con menor nivel educativo, trayectorias laborales intermitentes o emprendedores por necesidad que se ven empujados al autoempleo tras perder un empleo asalariado, sin haber tenido ocasión de adquirir experiencia en gestión empresarial. Para estos perfiles, el salto al trabajo autónomo implica aprender “sobre la marcha” competencias complejas, a menudo sin apoyo estructurado, lo que aumenta la probabilidad de errores costosos y de abandono temprano. En cambio, las personas autónomas con formación superior o experiencia previa en entornos corporativos suelen contar con más herramientas para navegar ciertos aspectos del negocio (planificación, uso de herramientas digitales, interpretación de información financiera), si bien ello no les exime de afrontar barreras de mercado, competencia o

financiación igualmente exigentes. En conjunto, el nivel y tipo de capital humano condiciona tanto el tipo de actividad al que puede acceder la persona autónoma como sus opciones de consolidación: sin una oferta sólida de formación continua, acompañamiento y asesoramiento adaptados al perfil del emprendedor, el déficit de conocimientos seguirá siendo una de las principales líneas de fractura entre el autoempleo de mera supervivencia y el autoempleo con potencial de desarrollo.

En función de estos factores, podemos afirmar que no existe un único perfil de trabajador autónomo, y que, en consecuencia, las barreras estructurales no impactan de forma homogénea sobre todo el colectivo. La figura genérica del "autónomo" oculta una enorme diversidad de situaciones: pequeños comercios de barrio con local físico, profesionales freelance que operan íntegramente online, personas que trabajan en el sector agrario en entornos rurales, técnicos de oficios en construcción, consultores especializados que venden servicios a empresas, actividades orientadas al mercado local frente a otras orientadas a mercados nacionales o internacionales, negocios de subsistencia y proyectos con vocación de crecimiento, etc. Desde esta perspectiva, la diferenciación por tipo de negocio no es un matiz secundario, sino un criterio central a la hora de diseñar políticas de apoyo y marcos de protección eficaces. Las necesidades de un pequeño comercio minorista (que quizá requiera ayudas para digitalizar su punto de venta, subvenciones o incentivos para afrontar alquileres en zonas deprimidas, apoyo para competir frente a grandes plataformas y cadenas) son radicalmente distintas de las de un profesional freelance de servicios avanzados, que puede requerir cotizaciones más flexibles ajustadas a ingresos reales, acceso a redes de clientes a escala estatal o internacional, espacios de coworking especializados o programas de internacionalización y *networking* sectorial. De igual manera, un autónomo rural ligado a la agricultura o a servicios básicos necesitará infraestructuras, conectividad y apoyo al relevo generacional, mientras que una autónoma tecnológica puede priorizar acceso a financiación para innovar y entrada en ecosistemas de startups. En síntesis, no hay "una" política del trabajo autónomo que sirva igual para todos: solo el reconocimiento explícito de esta heterogeneidad y la adaptación fina de las medidas al tipo de negocio, al territorio y al perfil del emprendedor permitirá que las ayudas públicas y los instrumentos de apoyo dejen de ser genéricos y se conviertan en verdaderos mecanismos de corrección de desigualdades y de impulso al potencial específico de cada forma de autoempleo.

Identificar estas diferenciaciones por tipo de negocio es, por tanto, condición necesaria para afinar las intervenciones públicas y evitar políticas "de talla única" que funcionan bien para algunos perfiles y dejan fuera a otros. En los últimos años, medidas como las cuotas reducidas para nuevos autónomos (la denominada *tarifa plana*) han tenido un impacto positivo en la entrada rápida de ciertos colectivos (especialmente jóvenes emprendedores en servicios de baja inversión inicial), pero muestran límites claros cuando se trata de negocios que tardan más en madurar, requieren inversiones importantes o necesitan acompañamiento prolongado (comercio con local, hostelería, actividades agrarias o industriales). En estos casos, un incentivo temporal en la cotización puede ser insuficiente si no va acompañado de apoyos en financiación, asesoramiento, digitalización o relevo generacional. El resultado es que una misma medida termina *sobrefavoreciendo* a proyectos de rotación alta y baja intensidad de capital, mientras deja relativamente desprotegidos a aquellos que más apoyo estructural necesitarían para consolidarse.

En paralelo, ha cobrado fuerza el debate sobre la orientación sectorial de las ayudas al autoempleo. Crece el consenso en torno a la idea de priorizar sectores estratégicos (tecnológicos, vinculados a la transición ecológica, economía circular, cuidados de calidad, digitalización de pymes) donde las barreras de entrada son más altas (formación específica, inversión, I+D) pero el potencial de productividad, empleo cualificado e innovación es mayor. Frente a ello, persiste la inercia de seguir subvencionando, casi de manera acrítica, la apertura de micronegocios en sectores ya saturados (ciertos segmentos de comercio y hostelería), donde las probabilidades de cierre temprano son elevadas. La cuestión no es "dejar de apoyar" esos sectores, sino replantear el enfoque: quizá tenga más sentido orientar las ayudas hacia la transformación (modernización, digitalización, relevo, cooperación entre pequeños negocios) que hacia la mera multiplicación de nuevas altas en actividades con un evidente exceso de oferta. En definitiva, una política inteligente para el trabajo autónomo debería combinar criterios de equidad (no dejar atrás a quienes tienen menos recursos) con criterios de eficiencia (priorizar actividades con mayor impacto estructural), y solo la diferenciación fina por tipo de negocio permite caminar en esa dirección.

En conclusión, las barreras estructurales del autoempleo son múltiples y se entrecruzan de manera distinta según la naturaleza del negocio y el perfil del emprendedor. No es lo mismo enfrentarse al mercado como pequeño comercio de proximidad, como profesional freelance de servicios avanzados o como autónomo en un territorio rural con infraestructuras limitadas; en cada caso, la

combinación de obstáculos (burocráticos, financieros, de mercado, de capital humano, de localización) configura un mapa de riesgos y necesidades específico. Por ello, un enfoque de políticas "*tailor-made*" (a medida) no es un lujo, sino el horizonte deseable: focalizar los recursos allí donde son más necesarios, ajustar la intensidad y el tipo de apoyo a cada realidad y evitar soluciones genéricas que solo funcionan bien para una fracción del colectivo.

Mientras algunas barreras (como la complejidad burocrática o la carga administrativa) conviene reducirlas de forma transversal para todos los autónomos, otras (como el acceso a financiación, la formación y el acompañamiento técnico) requieren una focalización por sector, territorio o colectivo (jóvenes, mujeres, autónomos rurales, actividades intensivas en capital, sectores estratégicos). Reconocer explícitamente la diversidad interna del trabajo autónomo es, por tanto, un paso fundamental para diseñar políticas más precisas y efectivas: solo a partir de ese reconocimiento será posible construir un sistema de apoyos que no trate al "autónomo medio" (figura abstracta que casi nunca existe en la realidad), sino a la pluralidad de proyectos, trayectorias y contextos que hoy sostienen, desde el autoempleo, buena parte del tejido productivo del país.

13. EVOLUCIÓN DE LOS AUTÓNOMOS EMPLEADORES Y BRECHA DE GÉNERO

Dentro del colectivo de trabajo por cuenta propia, un subgrupo especialmente relevante es el de los autónomos empleadores, es decir, aquellas personas que, además de sostener su propio puesto de trabajo, generan empleo contratando a una o varias personas asalariadas. Este segmento representa aproximadamente una cuarta parte del total de autónomos en España (en torno al 25%, con variaciones según la fuente y el momento del ciclo económico) y presenta dinámicas propias, distintas tanto del autoempleo estrictamente unipersonal como de la empresa clásica de mayor tamaño. A menudo se les considera el "eslabón intermedio" entre el autoempleo puro y la pequeña empresa consolidada, y su evolución funciona como un indicador adelantado de la capacidad del tejido autónomo para escalar, profesionalizarse y aumentar su contribución neta al empleo. Allí donde crece el número de autónomos empleadores, suele haber más inversión, mayor estabilidad de la actividad y un tejido productivo capaz de ir más allá de la mera subsistencia individual.

La salud de este subgrupo resulta, por tanto, estratégica: de su capacidad para sostener y ampliar plantillas depende una parte significativa del empleo asalariado en microempresas, así como la posibilidad de que muchos negocios autónomos pasen de una lógica de supervivencia a una lógica de crecimiento y consolidación. Al mismo tiempo, los autónomos empleadores concentran algunos de los retos más complejos del autoempleo: deben afrontar no solo la incertidumbre inherente al mercado, sino también las responsabilidades asociadas a la gestión de personal (costes laborales, cumplimiento normativo, organización del trabajo, prevención de riesgos, etc.). En este contexto, la brecha de género adquiere una relevancia particular: aunque la presencia femenina ha aumentado, las mujeres continúan infrarrepresentadas entre los autónomos empleadores, lo que implica que la capacidad de generación de empleo del colectivo autónomo sigue estando, en gran medida, masculinizada. Analizar cómo ha evolucionado este subgrupo y cómo se distribuye por sexo es clave para entender no solo la estructura actual del autoempleo, sino también sus posibilidades de desarrollo futuro en términos de creación de empleo de calidad, igualdad de oportunidades y cohesión territorial.

En los últimos años, la evolución del número de autónomos empleadores ha mostrado una estabilidad relativa, con ligeros repuntes en las fases de expansión económica y retrocesos puntuales vinculados a las crisis. Tras el impacto de la crisis financiera de 2008, una parte significativa de estos autónomos se vio obligada a prescindir de personal y "replegarse": muchos

pasaron de ser empleadores a convertirse de nuevo en autónomos sin asalariados, y otro segmento directamente cerró su actividad. Este proceso supuso una descapitalización doble: pérdida de empleo asalariado y pérdida de capacidad empresarial instalada. Durante la etapa de recuperación 2014-2019 se observó, en cambio, un incremento moderado pero sostenido del número de autónomos empleadores, indicio de que una parte de los negocios unipersonales logró dar el salto a la contratación, y de que nuevos emprendedores optaron por iniciar su actividad directamente con personal contratado (por ejemplo, pequeñas empresas de servicios con 2-3 trabajadores).

La pandemia de 2020 interrumpió temporalmente esta trayectoria. Un número considerable de autónomos con plantilla se vio forzado a despedir, reducir jornada o acogerse a ERTE para sostener la actividad, lo que tensionó enormemente la figura del autónomo empleador. No obstante, las medidas de protección específicas (ERTEs para PYMES y microempresas, ayudas directas financiadas con fondos COVID, moratorias y líneas especiales de liquidez) funcionaron como un mecanismo de contención que evitó una destrucción masiva y definitiva de este tejido. A partir de 2021-2022, con la reactivación de la demanda y la normalización progresiva de la actividad, el número de autónomos empleadores volvió a crecer, hasta recuperar e incluso superar ligeramente los niveles previos a la pandemia de 2019. Este comportamiento en “dientes de sierra” muestra que el segmento de autónomos empleadores es particularmente sensible al ciclo económico, pero también que, con instrumentos adecuados de apoyo, puede desempeñar un papel clave en la reconstrucción del empleo tras las crisis.

En cuanto a su distribución sectorial, los autónomos empleadores se concentran de forma especialmente intensa en actividades como la construcción (pequeños contratistas que organizan cuadrillas de obreros y subcontratas), la hostelería (titulares de bares, cafeterías y restaurantes con personal a su cargo), el comercio (tiendas familiares que cuentan con dependientes) y determinados servicios profesionales organizados en forma de pequeña firma (agencias, estudios, consultorías que nacen ya con uno o varios empleados). En cambio, en sectores típicamente *freelance* (como la programación independiente, ciertas ramas del arte y la cultura, el diseño o la consultoría individual de alta especialización) es mucho menos frecuente encontrar autónomos empleadores, ya que el modelo dominante tiende a ser el trabajo unipersonal, apoyado eventualmente en colaboraciones externas puntuales, pero sin plantilla estable.

Este patrón sectorial tiene implicaciones directas: los ciclos específicos de estos sectores se transmiten con gran intensidad al colectivo de empleadores autónomos. Así, la fase de expansión, burbuja y posterior crisis de la construcción tuvo un impacto enorme sobre pequeñas empresas y contratistas autónomos con personal, forzando cierres, reducciones drásticas de plantilla o retornos al autoempleo sin asalariados. De manera similar, las restricciones asociadas a la COVID-19 golpearon con especial dureza a hostelería y comercio de proximidad, provocando una caída temporal notable del número de autónomos empleadores en estos ámbitos. La recuperación posterior de la demanda se ha traducido en una cierta recomposición del tejido, pero el episodio puso de manifiesto hasta qué punto la exposición sectorial condiciona la vulnerabilidad o capacidad de resistencia de este subgrupo dentro del conjunto del trabajo autónomo.

Este fenómeno puede explicarse por una combinación de factores estructurales y culturales que ya se han apuntado en secciones anteriores, pero que se intensifican cuando se trata de dar el salto de autónoma unipersonal a autónoma empleadora. En primer lugar, las mujeres autónomas se concentran en sectores de menor margen y menor escala media (comercio minorista, cuidados, servicios personales, microservicios educativos, etc.), donde los niveles de facturación suelen ser más bajos, la clientela más volátil y la capacidad para generar excedentes suficientes como para contratar a otra persona es limitada. Cuando los márgenes son estrechos, la decisión de incorporar personal asalariado implica un riesgo que muchas autónomas, con menos colchón financiero, no pueden o no se atreven a asumir. Por el contrario, los hombres están más presentes en sectores donde el tamaño mínimo eficiente del negocio es mayor (construcción, transporte, determinados servicios técnicos), lo que empuja de manera casi estructural a contratar mano de obra desde fases tempranas de la actividad.

En segundo lugar, la desigualdad en el acceso a financiación y recursos productivos se traduce directamente en menor probabilidad de crecer. Si las emprendedoras acceden a créditos más pequeños, tienen menos garantías patrimoniales y menos redes de apoyo empresarial, sus proyectos tienden a permanecer en una escala reducida durante más tiempo. La figura de la “autónoma que se basta a sí misma” se consolida como horizonte realista, mientras que la idea de convertirse en empleadora queda aplazada o descartada. A ello se suma la sobrecarga de cuidados: muchas mujeres autónomas gestionan su negocio ajustando horarios y ritmos a las responsabilidades familiares, lo que las orienta hacia modelos de autoempleo que priorizan la

flexibilidad personal frente a la expansión empresarial. En estas condiciones, contratar personal no solo es una decisión económica, sino también organizativa y emocionalmente compleja.

Por último, persisten sesgos culturales y de percepción: en determinados sectores, la imagen del "empresario que contrata" sigue asociada a figuras masculinas, mientras que el emprendimiento femenino se percibe, y a veces se autodefine, bajo un registro más modesto, casi de "extensión profesional" de la vida cotidiana. Esto influye tanto en la autoestima empresarial de muchas mujeres como en la manera en que entidades financieras, proveedores o potenciales trabajadores se relacionan con ellas. El resultado combinado de estas dinámicas es un techo de cristal específico en la transición de autónoma a empleadora: las mujeres logran entrar con creciente normalidad en el autoempleo, pero encuentran más obstáculos para escalar y convertirse en generadoras de empleo, lo que explica su menor presencia relativa en este subgrupo clave del trabajo autónomo.

a) SECTORES Y LÓGICA DEL MODELO DE NEGOCIO

Uno de los factores más evidentes tiene que ver con la especialización sectorial del emprendimiento femenino. En España, una proporción muy significativa de mujeres que se dan de alta como trabajadoras autónomas lo hacen en actividades donde resulta habitual, e incluso funcional, permanecer en un formato unipersonal: peluquerías y centros de estética gestionados por la propia titular, pequeños comercios textiles o de proximidad atendidos casi en exclusiva por la dueña, servicios de enseñanza a pequeña escala (clases particulares, academias muy reducidas), cuidados y servicios personales, microproyectos culturales o creativos, etc. En este tipo de negocios, el modelo económico dominante se basa en la venta directa del propio trabajo (tiempo, atención, saber hacer), con estructuras ligeras y un volumen de facturación que, en muchos casos, permite sostener uno o como mucho dos puestos de trabajo.

Por el contrario, los sectores en los que desde el inicio es más habitual contar con personal asalariado (construcción, transporte, determinadas ramas industriales o servicios técnicos de mayor escala), están claramente masculinizados. En estos ámbitos, la propia naturaleza del negocio (obras que requieren cuadrillas, flotas de vehículos que exigen varios conductores, procesos productivos que implican múltiples operarios) empuja a contratar trabajadores prácticamente desde la puesta en marcha del proyecto. La consecuencia estadística es clara: incluso aunque hombres y mujeres tuvieran idénticas capacidades y aspiraciones empresariales, el hecho de que ellas se concentren en

sectores donde el "tamaño típico" del negocio es 1 (la persona autónoma) y ellos en sectores donde el tamaño mínimo eficiente suele ser 2, 3 o más personas hace que la probabilidad de que una mujer autónoma se convierta en empleadora sea estructuralmente menor, simplemente por la naturaleza sectorial de los proyectos en los que emprende.

b) AVERSIÓN AL RIESGO Y AMBICIÓN DE CRECIMIENTO

Otro factor señalado por la literatura es la diferencia media en la relación con el riesgo y la expansión empresarial. Algunos estudios apuntan que, en promedio, las mujeres empresarias muestran una menor propensión a asumir niveles elevados de endeudamiento o a embarcarse en estrategias de crecimiento rápido de sus negocios. Esta mayor prudencia no puede leerse solo como "rasgo psicológico individual", sino como el resultado de una combinación de elementos sociales, familiares y culturales: trayectorias laborales más inestables, menor colchón de ahorro previo, mayores responsabilidades de cuidado que dificultan absorber un eventual fracaso, y un entorno financiero que a menudo les ofrece condiciones menos favorables o transmite mensajes más conservadores ("no te arriesgues tanto", "mejor mantente pequeña pero segura").

El efecto agregado es que una parte significativa de los proyectos liderados por mujeres tiende a optar por estrategias de crecimiento más contenidas, priorizando la estabilidad del negocio y del ingreso personal frente a la expansión mediante contratación de personal y aumento de estructura. Ello se traduce en negocios que permanecen más tiempo en la escala unipersonal o con muy poca plantilla, incluso cuando el proyecto es viable y podría crecer. Conviene subrayar, no obstante, que se trata de una generalización estadística y no de una regla universal: existen numerosas emprendedoras que lideran proyectos de alto crecimiento, asumen riesgos significativos y expanden sus plantillas con rapidez. El problema es que estas excepciones coexisten con un contexto estructural que empuja a muchas mujeres a la prudencia forzosa, reforzando así la menor presencia femenina entre los autónomos empleadores.

c) DIFICULTADES AÑADIDAS: CUIDADOS, TIEMPO Y CARGA ADMINISTRATIVA

A estos factores se suma un bloque de dificultades añadidas que inciden de forma desproporcionada sobre las mujeres y que ayudan a entender por qué muchas autónomas optan por no dar el paso de contratar personal. Como se ha señalado, las mujeres soportan con mayor frecuencia una doble o triple jornada (negocio, hogar, cuidados de menores o personas dependientes), lo que reduce

drásticamente su margen de maniobra temporal y emocional. En este contexto, la decisión de contratar no se percibe solo como una oportunidad de delegar tareas, sino también como la asunción de nuevas responsabilidades administrativas, jurídicas y organizativas: gestión de nóminas, relaciones laborales, cumplimiento normativo, prevención de riesgos, coordinación de horarios, resolución de conflictos, etc. Es decir, al "liberar" trabajo operativo, se carga a la vez con otro tipo de trabajo de gestión que exige tiempo, concentración y disponibilidad, recursos que muchas autónomas ya tienen al límite.

A ello se suma la mayor dificultad para acceder a financiación, que limita el colchón necesario para asumir el aumento de costes fijos que implica la contratación (salarios, cotizaciones, indemnizaciones potenciales, seguros, etc.). Desde esta perspectiva, para una mujer que ya se siente tensionada entre su empresa y su vida familiar, mantener el negocio en una escala que pueda gestionar sola aparece como una estrategia racional de supervivencia: menos ingresos potenciales, pero también menos incertidumbre, menos carga administrativa y más control sobre su tiempo. En la práctica, esta combinación de sobrecarga de cuidados, menor disponibilidad de capital y complejidad normativa actúa como una suerte de "freno invisible" que desincentiva el tránsito de autónoma unipersonal a autónoma empleadora, incluso cuando el negocio tiene potencial para crecer. Así, la brecha de género en los autónomos empleadores no responde únicamente a decisiones individuales, sino a un entramado de condiciones estructurales que hacen que el coste subjetivo y objetivo de contratar sea, para muchas mujeres, notablemente más alto que para sus homólogos varones.

d) TAMAÑO INICIAL DEL PROYECTO Y HORIZONTE EMPRESARIAL

Otro elemento relevante tiene que ver con el "punto de partida" y el horizonte con el que nacen muchos proyectos. Una proporción significativa de los emprendimientos femeninos se configura, al menos en su fase inicial, como autoempleo de subsistencia o de complemento de renta: actividades pensadas para "sacarse un sueldo", compatibilizar ingresos con cuidados, aprovechar una habilidad personal o profesional, pero sin plantearse necesariamente, desde el inicio, una expansión en términos de estructura, plantilla o diversificación. En cambio, una parte no menor de los proyectos impulsados por hombres se concibe desde el arranque con una ambición más explícita de "empresa": se imaginan desde el principio con personal a cargo, crecimiento territorial, aumento

de facturación, apertura de nuevos puntos de venta o ampliación de cartera de clientes a gran escala.

Esta diferencia de enfoque inicial (que no es innata, sino en buena medida resultado de una socialización diferencial en la que a los hombres se les anima más a "ser empresarios" y a las mujeres a "buscar algo que les permita arreglarse la vida") tiene consecuencias posteriores. Un proyecto que nace con mentalidad de subsistencia tenderá a organizarse alrededor de la figura de la propia trabajadora, optimizando su tiempo y su ingreso, pero sin diseñar estructuras ni procesos fácilmente escalables. Por el contrario, un proyecto planteado desde el inicio como empresa suele incorporar, aunque sea de forma embrionaria, una lógica de crecimiento, delegación y construcción de equipo, que facilita el tránsito a la condición de empleador cuando se dan las condiciones de mercado. Así, la menor presencia de mujeres entre los autónomos empleadores no solo refleja barreras externas, sino también el peso de expectativas y modelos de rol que influyen en cómo se define y se proyecta el negocio desde su nacimiento, condicionando su trayectoria de crecimiento a medio y largo plazo.

La brecha de género entre los empleadores autónomos es especialmente preocupante porque no solo limita el desarrollo profesional de las propias emprendedoras, sino que reduce también su potencial como generadoras de empleo para otras personas, y muy especialmente para otras mujeres. Diversos estudios y evidencias sectoriales muestran que, cuando una mujer emprendedora contrata personal, es relativamente frecuente que incorpore mayoritariamente a mujeres a sus equipos: una dueña de guardería que contrata nuevas educadoras, una diseñadora de moda que incorpora modistas y patronistas, una fisioterapeuta que amplía su consulta con otras profesionales sanitarias, una emprendedora en servicios de cuidados que crea puestos para otras cuidadoras, etc. Este patrón responde tanto a la composición sectorial de los negocios femeninos (muy presentes en ámbitos donde ya hay alta participación de mujeres), como a dinámicas de confianza, redes previas y afinidades profesionales.

En este sentido, fomentar que un mayor número de autónomas dé el paso de convertirse en empleadoras no solo tiene impacto en la estructura empresarial (más negocios liderados por mujeres con capacidad de crecimiento), sino que puede generar un efecto multiplicador sobre el empleo femenino en su conjunto: cada proyecto que escala y se consolida puede convertirse en un foco de creación de puestos de trabajo de calidad para otras mujeres, contribuyendo a reducir la brecha laboral de género desde dentro del propio tejido productivo. Dicho de otro modo, apoyar de

manera específica la transición de las mujeres autónomas desde el autoempleo unipersonal hacia modelos con plantilla no es únicamente una política de igualdad "microempresarial", sino una estrategia con retornos sistémicos, capaz de ampliar las oportunidades de inserción laboral femenina, fortalecer referentes empresariales de mujeres y diversificar la base de liderazgo en el conjunto de la economía.

Para cerrar esta brecha, resulta imprescindible orientar apoyos específicos hacia aquellas autónomas con potencial de crecimiento, de modo que no queden atrapadas en un modelo de autoempleo unipersonal por falta de recursos, referentes o tiempo. En esta línea, una vía prometedora consiste en articular programas estructurados de *mentoring* que vinculen a empresarias consolidadas con nuevas emprendedoras, facilitando un acompañamiento práctico sobre cómo gestionar el paso de trabajar en solitario a dirigir equipos, negociar con la banca, profesionalizar la gestión o afrontar los riesgos asociados a la contratación. Este acompañamiento entre pares puede reducir la sensación de aislamiento, ofrecer modelos de rol tangibles y traducir en decisiones concretas lo que, de otro modo, se percibe como un salto demasiado arriesgado.

Asimismo, resulta clave disponer de instrumentos financieros específicamente diseñados para la contratación inicial, como microcréditos o préstamos blandos orientados a cubrir los salarios y costes sociales de los primeros meses de un nuevo empleado o empleada, hasta que la ampliación de capacidad productiva se traduzca en ingresos estables. Complementariamente, la visibilización sistemática de casos de éxito de empresarias que han dado el salto a empleadoras (en medios, campañas institucionales, redes empresariales), cumple una doble función: inspira a otras mujeres a considerar la expansión como una opción real y legítima, y refuerza la presencia de referentes femeninos en el imaginario empresarial. Finalmente, es fundamental garantizar la igualdad de acceso efectivo a las ayudas a la contratación: muchas líneas generales no llegan a las autónomas no por falta de elegibilidad, sino por desconocimiento, exceso de burocracia o falta de tiempo para tramitar solicitudes. Simplificar procedimientos, acompañar en la gestión y difundir estas ayudas a través de canales frecuentados por emprendedoras (asociaciones de mujeres, redes sectoriales, colegios profesionales) son pasos necesarios para que las políticas existentes dejen de ser neutras solo en el papel y se conviertan en herramientas reales de reducción de la brecha de género entre los autónomos empleadores.

En términos de evolución, si se consigue reducir de forma efectiva los obstáculos descritos, es razonable esperar que el número de autónomas empleadoras experimente en los próximos años un crecimiento proporcionalmente más intenso que el de sus pares masculinos, precisamente porque una parte de ese terreno constituye una brecha recuperable, y no una diferencia "natural" o irreductible. De hecho, los datos disponibles apuntan ya en esa dirección: en la última década, el aumento porcentual de mujeres autónomas que han pasado a ser empleadoras ha sido superior al registrado por los hombres, aunque en valores absolutos ellas sigan siendo menos. Este diferencial de crecimiento, todavía incipiente, funciona como un indicador de potencial latente: allí donde el contexto normativo, financiero y sociocultural se vuelve mínimamente favorable, las mujeres empresarias demuestran capacidad para aprovechar las oportunidades de expansión, incorporar personal y consolidar proyectos de mayor escala.

Leído en clave de política pública, este comportamiento sugiere que la brecha de género en los autónomos empleadores no es un rasgo estructural inamovible, sino un espacio de mejora factible: si se profundiza en las medidas de apoyo específicas (mentoría, financiación dirigida a crecimiento, conciliación real, difusión efectiva de ayudas), es plausible que el peso relativo de las autónomas empleadoras aumente con mayor rapidez que el de sus homólogos varones. El reto, por tanto, no es solo constatar esta tendencia, sino acelerarla deliberadamente, de modo que la transición de las mujeres desde el autoempleo unipersonal hacia modelos empresariales con capacidad de generación de empleo deje de ser una excepción y se convierta en una trayectoria habitual dentro del ecosistema del trabajo autónomo.

En conclusión, los autónomos empleadores constituyen un segmento estratégico del tejido productivo por su doble condición de trabajadores por cuenta propia y creadores directos de empleo asalariado. Su presencia y evolución resultan determinantes para valorar la capacidad del autoempleo no solo como vía de inserción laboral individual, sino como palanca de generación de oportunidades para terceros, especialmente en entornos donde la gran empresa apenas tiene presencia. Dentro de este colectivo, la brecha de género constituye un indicador especialmente sensible: revela tanto dinámicas persistentes de desigualdad (menor acceso de las mujeres al crecimiento empresarial, concentración en sectores de baja escala, sobrecarga de cuidados) como un potencial económico y social desaprovechado, en la medida en que numerosas iniciativas

lideradas por mujeres podrían estar generando más empleo si dispusieran de condiciones equiparables a las de sus homólogos masculinos.

Equiparar esas condiciones (en financiación, en apoyos a la contratación, en conciliación, en acceso a redes y referentes empresariales) para que más autónomas puedan transitar hacia la categoría de empresarias generadoras de puestos de trabajo no es solo una cuestión de justicia e igualdad de oportunidades, sino una apuesta racional por un crecimiento económico más inclusivo y robusto. Cerrar la brecha de género entre empleadores autónomos implica ampliar el número de proyectos con capacidad de crear empleo estable, diversificar los liderazgos en el tejido empresarial y aprovechar un caudal de talento femenino que hoy está infrautilizado. En este sentido, las políticas que favorezcan la expansión de las mujeres autónomas hacia modelos empresariales con plantilla deben entenderse no como un nicho sectorial, sino como una pieza central de cualquier estrategia seria de desarrollo económico, cohesión social e igualdad de género.

14. SEGREGACIÓN SECTORIAL DEL AUTOEMPLEO FEMENINO

Como se ha apuntado, el autoempleo en España no se distribuye de manera neutral entre sectores económicos, sino que está atravesado por una marcada segregación sectorial de género. Esto significa que hombres y mujeres autónomos tienden a concentrarse en actividades diferentes, reproduciendo en el trabajo por cuenta propia los mismos patrones de división sexual del trabajo que se observan en el empleo asalariado. En términos analíticos, esta segregación puede entenderse como una forma de segregación horizontal: las mujeres se concentran en ramas vinculadas al comercio minorista, los servicios personales, la educación, la sanidad, los cuidados y determinadas actividades administrativas o de apoyo, mientras que los hombres predominan en construcción, industria, transporte, tecnología y otros servicios técnicos. Lejos de ser una mera anécdota estadística, esta distribución desigual refleja trayectorias educativas diferenciadas, estereotipos de género persistentes, dinámicas históricas de socialización profesional y estructuras de oportunidad que empujan a unas y otros hacia nichos distintos de actividad.

Esta segregación sectorial tiene consecuencias profundas sobre las condiciones de trabajo, la rentabilidad de los negocios y las posibilidades de crecimiento del autoempleo femenino. Muchos de los sectores donde se concentran las mujeres autónomas se caracterizan por márgenes de beneficio más reducidos, elevada competencia, fuerte dependencia de la demanda local y, en no pocos casos, por una cierta continuidad simbólica con el trabajo de cuidados y reproducción social (enseñanza, sanidad, servicios sociales, estética, comercio de proximidad). Ello se traduce en ingresos más bajos, menor capacidad de inversión, mayor vulnerabilidad ante las crisis y menor probabilidad de generar empleo asalariado. En cambio, la presencia más intensa de hombres autónomos en sectores como la construcción, ciertos segmentos industriales o los servicios técnicos vinculados a la innovación y la digitalización, los sitúa en actividades con mayor potencial de facturación y escala, aunque también con otros riesgos (ciclos más volátiles, mayor exposición a burbujas sectoriales, etc.). Analizar con detalle esta segregación es, por tanto, imprescindible no solo para describir dónde están las mujeres autónomas, sino para comprender las limitaciones estructurales que condicionan su capacidad de consolidar proyectos sostenibles y de alto valor añadido, así como para diseñar políticas que cuestionen y transformen esta asignación desigual de sectores y oportunidades.

Los datos combinados del RETA y la EPA muestran que la concentración sectorial del autoempleo femenino es muy acusada: en torno al 70% de las mujeres autónomas se agrupan en apenas cuatro grandes ramas de actividad (Comercio, Hostelería, Servicios profesionales/educativos/sanitarios y Otros servicios personales), configurando un mapa ocupacional fuertemente polarizado. En contraste, los hombres autónomos, aunque también tienen una presencia notable en comercio y hostelería, aparecen más distribuidos en el conjunto del tejido productivo: su autoempleo se extiende con mayor intensidad a sectores como la Construcción, el Transporte y diversas ramas de la Industria, donde la presencia femenina continúa siendo minoritaria. Esta diferencia no es solo cuantitativa, sino cualitativa: determina qué tipo de riesgos se asumen, qué márgenes de beneficio son posibles, qué inversión inicial se requiere y qué potencial de crecimiento y empleo asalariado existe.

Veamos algunos ejemplos ilustrativos que permiten aterrizar esta segregación sectorial:

A. COMERCIO MINORISTA: Una proporción muy elevada de autónomas se sitúa en pequeñas tiendas de ropa, alimentación, bazares, papelerías o establecimientos de barrio gestionados por la propia titular, a menudo con apoyo familiar puntual. Son negocios intensivos en tiempo y trato personal, con márgenes reducidos y fuerte competencia de grandes cadenas y comercio online. Entre los hombres también hay presencia en comercio, pero con mayor peso relativo en actividades mayoristas, comercio de bienes de equipo o segmentos donde la inversión y el volumen son superiores.

B. HOSTELERÍA: Muchas mujeres autónomas están al frente de cafeterías, bares pequeños, casas de comidas, pastelerías o negocios de restauración vinculados al turismo. Se trata de actividades con horarios extensos, elevada estacionalidad y fuerte presión competitiva. Los hombres, por su parte, no solo gestionan bares y restaurantes, sino también negocios hosteleros de mayor escala (establecimientos con más plantilla, varios locales, servicios de catering, etc.), lo que introduce diferencias en volumen de negocio y capacidad de contratación.

C. SERVICIOS PROFESIONALES, EDUCATIVOS Y SANITARIOS: Aquí se concentran numerosas autónomas como psicólogas, logopedas, fisioterapeutas, maestras de apoyo escolar, formadoras, terapeutas ocupacionales, profesionales sanitarias de consulta privada, etc.

Son actividades que requieren cualificación media-alta, pero que a menudo se organizan en formato consulta o microcentro con pocos recursos de gestión empresarial. Entre los hombres, aunque también hay presencia en estas ramas, el autoempleo profesional se diversifica más hacia consultorías técnicas, ingeniería, arquitectura o servicios TIC, vinculados a nichos de mayor valor añadido.

D. OTROS SERVICIOS PERSONALES: Bajo esta categoría caen buena parte de las peluquerías, centros de estética, actividades de bienestar, cuidados a domicilio, limpieza, acompañamiento, etc., donde la presencia de mujeres autónomas es abrumadora. Son sectores que prolongan, en el mercado, funciones tradicionalmente asociadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, y que arrastran consigo una infravaloración económica de esas tareas. La figura típica es la de la autónoma unipersonal que vende su propio tiempo, con escaso margen para escalar el negocio.

Frente a este patrón, los hombres autónomos aparecen sobrerrepresentados en construcción (reformas, pequeñas empresas de obra con equipos a su cargo), transporte (taxi, VTC, transporte de mercancías, mensajería) e industria (talleres, pequeñas manufacturas, oficios técnicos), sectores donde el tamaño medio del proyecto, los niveles de inversión y el potencial de facturación tienden a ser mayores. Esta distinta localización sectorial explica buena parte de las diferencias observadas en ingresos, tamaño de los negocios y probabilidad de convertirse en empleadores, y constituye uno de los núcleos duros de la desigualdad estructural en el autoempleo femenino.

En el Comercio minorista, las mujeres autónomas alcanzan una presencia especialmente destacada, hasta el punto de constituir una ligera mayoría en términos relativos dentro del propio colectivo autónomo. Según datos de 2023, el 24,9% de todas las mujeres autónomas se dedicaban al comercio (mayorista o minorista), frente a un 20,5% de los varones autónomos. Si se observan las cifras absolutas, el equilibrio es casi perfecto: en torno a 235.000 autónomas frente a 237.000 autónomos vinculados al comercio minorista en 2024 (según DIRCE/EPA). Ello convierte al comercio en uno de los sectores más claramente feminizados del autoempleo, con una presencia muy visible de mujeres al frente de tiendas de ropa, establecimientos de alimentación, pequeños bazares, papelerías, mercerías y comercios de barrio. En muchos casos, estos negocios son fruto de la continuidad de una tradición familiar (hijas o nueras que toman el relevo del negocio de los progenitores) o se perciben como una opción compatible con la vida doméstica y los cuidados: cuando el comercio es

familiar, resulta más factible integrar la presencia de hijos e hijas en determinados momentos del día, ajustar horarios o apoyarse en otros miembros del hogar.

Ahora bien, esta feminización del comercio autónomo se produce en un contexto especialmente complejo. El comercio minorista se caracteriza por una rentabilidad media baja, una competencia muy intensa y una vulnerabilidad creciente frente a la expansión de grandes cadenas y del comercio electrónico. La presión sobre márgenes, el aumento de costes fijos (alquileres, suministros, salarios), la estacionalidad del consumo y los cambios en los hábitos de compra (preferencia por centros comerciales o compras online) hacen que una gran parte de estas autónomas se enfrenten a dificultades estructurales para sostener el negocio a medio plazo. Muchas trabajan jornadas largas para mantener su clientela, con una fuerte dependencia del entorno local y con escaso margen de maniobra para invertir en modernización, digitalización o ampliación de la actividad. En síntesis, el comercio minorista funciona como puerta de entrada privilegiada al autoempleo para muchas mujeres, pero lo hace en condiciones de notable fragilidad económica, lo que contribuye a explicar parte de la brecha de ingresos y de estabilidad que separa a las autónomas del comercio de otros perfiles de autoempleo femenino en sectores de mayor valor añadido.

En el sector de la hostelería (bares, restaurantes, cafeterías, pequeños alojamientos), la presencia femenina es también muy relevante, aunque en términos globales los hombres siguen siendo mayoría. En torno a un 11% de las mujeres autónomas desarrollan su actividad en hostelería, frente a aproximadamente un 8,5% de los hombres autónomos. Es decir, dentro del universo femenino autónomo, la hostelería ocupa un peso proporcionalmente mayor que dentro del masculino. Ahora bien, esta presencia se organiza de forma diferenciada: muchas mujeres están al frente de pequeños bares de barrio, cafeterías, casas de comidas, negocios orientados a la comida casera, desayunos, meriendas o repostería, mientras que los varones dominan, en mayor medida, en segmentos de restauración nocturna, locales de ocio, establecimientos de mayor tamaño o proyectos que requieren inversiones más elevadas y plantillas más amplias.

La hostelería presenta, además, condiciones de trabajo especialmente exigentes, con horarios extensos, fines de semana y festivos, y picos de actividad en franjas que pueden chocar frontalmente con las responsabilidades familiares. Para muchas mujeres con hijas o personas dependientes a cargo, sostener un bar o restaurante implica una gestión diaria de la conciliación muy compleja, que solo resulta viable cuando existe un fuerte apoyo familiar. No es casual que,

detrás de numerosos negocios hosteleros autónomos, encontremos parejas o núcleos familiares que se reparten turnos y tareas (barra, cocina, compras, administración), diluyendo la frontera entre tiempo laboral y tiempo doméstico. A ello se suma la presión económica: márgenes ajustados, dependencia de la clientela local o del turismo, elevada vulnerabilidad a cambios regulatorios (por ejemplo, en terrazas u horarios) y fuertes costes fijos.

La pandemia de la COVID-19 agravó de forma aguda estas tensiones. Las restricciones de apertura, los aforos limitados y los cierres intermitentes golpearon con dureza a la hostelería, obligando a miles de autónomos (entre ellos un número muy significativo de mujeres) a cerrar temporalmente o reducir drásticamente su actividad. Aunque los ERTE, las ayudas directas y algunas medidas de alivio contribuyeron a evitar una desaparición masiva e irreversible del sector, muchas autónomas hosteleras quedaron en situación muy precaria: endeudadas, con ahorros mermados y con una clientela que tardó en recuperar niveles previos. En este contexto, la hostelería funciona como un sector donde el autoempleo femenino tiene un peso importante, pero lo hace en condiciones de alta exposición al riesgo, fatiga laboral y fragilidad económica, lo que refuerza la necesidad de políticas específicas de apoyo, profesionalización y conciliación para este perfil de trabajadoras por cuenta propia.

En el ámbito de las actividades profesionales, científicas y técnicas (consultoría, abogacía, arquitectura, diseño, asesoría especializada, investigación aplicada, etc.), las mujeres autónomas alcanzan un peso proporcionalmente superior al de los hombres dentro de su propio colectivo. En torno a un 11% de las mujeres autónomas se sitúan en este gran sector, frente a aproximadamente un 9% de los varones autónomos, lo que sugiere que, entre quienes optan por el trabajo por cuenta propia, las profesionales cualificadas están recurriendo al autoempleo en mayor medida que sus pares masculinos. Este dato es especialmente relevante porque rompe parcialmente con el estereotipo de un autoempleo femenino circunscrito solo a comercio y servicios personales, y muestra que un número creciente de mujeres con alta formación académica y técnica elige canalizar su trayectoria profesional a través de fórmulas de independencia (consultoras independientes, abogadas con despacho propio, arquitectas y diseñadoras autónomas, etc.).

Las razones de esta elección son múltiples. Por un lado, muchas de estas profesionales valoran la flexibilidad organizativa que ofrece el autoempleo: poder gestionar horarios, clientela y proyectos con mayor autonomía, algo crucial en contextos donde la conciliación sigue recayendo de forma

desigual sobre las mujeres. Por otro lado, el trabajo por cuenta propia puede funcionar como vía de escape frente a las barreras del mundo corporativo, donde persisten techos de cristal, limitaciones en la promoción interna o culturas organizativas poco compatibles con la corresponsabilidad en los cuidados. No es infrecuente el caso de abogadas, consultoras o arquitectas que deciden montar su propio despacho para sortear esas limitaciones y ejercer su profesión sin someterse a lógicas de carrera diseñadas en clave masculina. Este sector, además, suele permitir niveles de ingreso relativamente elevados y una organización del trabajo más basada en proyectos que en presencia física continua, lo que abre margen para modelos híbridos de vida laboral. Sin embargo, no está exento de retos: la competencia es intensa, la captación y fidelización de clientes exige un esfuerzo constante de visibilidad, especialización y *networking*, y la inestabilidad de la demanda puede trasladar a las profesionales autónomas una presión significativa, especialmente en las fases iniciales. Con todo, la presencia creciente de mujeres en estas actividades profesionales de alto valor añadido constituye un vector de transformación cualitativa del autoempleo femenino, que desborda la imagen tradicional de la autónoma vinculada solo a sectores de baja rentabilidad.

En el ámbito de la sanidad y la educación privadas, la presencia femenina en el autoempleo es igualmente muy destacada. Bajo este paraguas se agrupan perfiles como logopedas, psicólogas, maestras de educación infantil o de guardería autónomas, fisioterapeutas, nutricionistas, terapeutas ocupacionales, profesionales de la atención temprana, etc., que desarrollan su actividad por cuenta propia, ya sea en consultas individuales, pequeños centros o gabinetes compartidos. En la práctica, muchas de estas iniciativas pueden entenderse como extensiones profesionalizadas de roles de cuidado tradicionalmente feminizados: el acompañamiento emocional, la educación, la rehabilitación física o el apoyo nutricional se desplazan del ámbito doméstico o institucional al mercado, pero siguen recayendo mayoritariamente sobre mujeres, ahora en calidad de trabajadoras autónomas altamente cualificadas.

Este tipo de proyectos suelen configurarse como microemprendimientos relativamente estables, apoyados en una cartera fidelizada de pacientes, familias o alumnado y en la reputación profesional de la titular. A medio plazo, pueden ofrecer condiciones de trabajo más dignas y autónomas que otros sectores feminizados (como el comercio minorista o ciertos servicios personales), pero presentan limitaciones importantes en términos de escalabilidad: el modelo dominante sigue siendo el de la consulta unipersonal o el pequeño gabinete, en el que la facturación depende casi

directamente de las horas de trabajo de la profesional. Solo una minoría consigue dar el salto a estructuras más grandes (clínicas con varios profesionales, centros de desarrollo infantil, etc.), debido a las exigencias de inversión, gestión y contratación que ello implica. Así, sanidad y educación privadas constituyen un nicho central del autoempleo femenino cualificado, que combina relativa estabilidad y reconocimiento social, pero que reproduce, en gran medida, la lógica de la venta de tiempo de cuidado individual, con un techo claro para el crecimiento empresarial si no se acompaña de apoyos específicos para escalar el modelo.

En construcción y transporte la presencia femenina en el autoempleo es casi testimonial. Apenas un 3% de las mujeres autónomas desarrollan su actividad en la construcción, frente a alrededor del 17% de los varones autónomos, y en el transporte (taxis, VTC, transporte de mercancías, mensajería) se reproduce un patrón muy similar. Esta subrepresentación extrema indica que los sectores históricamente masculinizados siguen siéndolo también en el ámbito autónomo, reproduciendo barreras culturales, formativas y de acceso al capital que dificultan la entrada de mujeres. Resulta llamativo que, mientras en el empleo asalariado empiezan a aumentar las trabajadoras en la construcción (arquitectas, técnicas de prevención, ingenieras, personal administrativo de obra, etc., aunque sigan siendo pocas en el tajo propiamente dicho), en el campo del trabajo por cuenta propia casi no existen albañilas autónomas, jefas de obra autónomas o pequeñas contratas lideradas por mujeres. Desde una perspectiva de oportunidades, esto configura un nicho de mercado infraexplorado: las escasas empresas de reformas, interiorismo con obra o mantenimiento integral dirigidas por mujeres suelen encontrar buena acogida, no solo por su rareza, sino porque parte de la clientela -especialmente mujeres-, manifiesta mayor confianza o preferencia por equipos femeninos en determinados trabajos en el hogar. Sin embargo, estos casos siguen siendo excepcionales y no alcanzan aún masa crítica. Abrir camino en estos sectores exigiría políticas que combinen formación profesional con perspectiva de género, visibilización de referentes, incentivos específicos y redes de apoyo, de modo que el autoempleo femenino pueda expandirse también hacia actividades de alto valor añadido y fuerte demanda, hoy casi monopolizadas por hombres.

En el ámbito de la tecnología y la informática (programación, desarrollo web y de apps, ciberseguridad, análisis de datos, marketing digital, gestión de redes sociales, etc.) la presencia femenina en el autoempleo sigue siendo claramente inferior a la deseable, reflejo directo de la brecha de género histórica en las titulaciones y carreras STEM. A pesar de que en los últimos años

ha crecido el número de mujeres formadas en informática, ingeniería o disciplinas digitales, esta "cantera" continúa siendo reducida y se traslada al ámbito del trabajo autónomo: hay menos mujeres disponibles para convertirse en programadoras freelance, consultoras de marketing digital independientes o especialistas en datos por cuenta propia. Además, una parte significativa de las emprendedoras tecnológicas opta por constituir sociedades mercantiles (*startups*, micropymes tecnológicas) desde fases tempranas, especialmente si aspiran a captar inversión externa, entrar en programas de aceleración o escalar rápidamente el proyecto. En consecuencia, muchas de estas iniciativas no aparecen registradas en las estadísticas del autoempleo como autónomas persona física, lo que invisibiliza una parte de la presencia femenina en el ecosistema digital.

Aun así, incluso considerando este efecto estadístico, el peso de las mujeres como autónomas en actividades tecnológicas es muy inferior al de los hombres, lo que implica una doble pérdida: por un lado, se desaprovecha el potencial del autoempleo digital como vía de trabajo cualificado, relativamente bien remunerado y compatible con mayores cotas de flexibilidad y conciliación; por otro, se refuerza la imagen de la tecnología como un espacio "masculino" también en su vertiente emprendedora. La escasez de referentes visibles de mujeres freelance en programación, ciberseguridad o *marketing* digital, la cultura todavía masculinizada de muchos entornos *tech*, así como la menor socialización temprana de niñas en competencias digitales avanzadas, contribuyen a mantener este desequilibrio. Revertirlo requiere actuar en toda la cadena: desde la promoción de vocaciones STEM en niñas y jóvenes, hasta programas específicos que apoyen a mujeres que quieran emprender como autónomas en el ámbito digital (formación avanzada, redes de contacto, visibilización de casos de éxito y acompañamiento en la transición al autoempleo tecnológico). Solo así el emergente sector de la economía digital podrá convertirse en un espacio real de oportunidad y autonomía económica para las mujeres, y no en un nuevo frente de reproducción de la brecha de género.

Esta segregación sectorial tiene implicaciones profundas que van mucho más allá de la mera distribución estadística. En primer lugar, los sectores en los que se concentran mayoritariamente las mujeres autónomas tienden a presentar niveles de ingreso medio más bajos, márgenes de beneficio más estrechos y menores tasas de crecimiento de la productividad. Comercio minorista de proximidad, hostelería de pequeña escala, servicios personales, sanidad y educación privatizadas en formato microemprendimiento conforman un mapa de actividades donde se trabaja muchas horas

para sostener estructuras frágiles, con escaso espacio para la inversión, la innovación o la expansión. Esta configuración se traduce directamente en la brecha de rentas y de oportunidades ya mencionada: incluso cuando el número de autónomas crece y su participación relativa mejora, lo hace muchas veces en ramas con techo de ingresos y crecimiento limitado, lo que las sitúa en una posición estructuralmente desventajosa frente a quienes emprenden en sectores de mayor valor añadido.

En segundo lugar, la concentración sectorial genera una vulnerabilidad sistémica específica. Los giros más feminizados (comercio de proximidad, servicios personales, educación infantil, peluquerías y otros cuidados mercantilizados) fueron precisamente algunos de los más golpeados por la crisis sanitaria derivada de la COVID-19: cierres obligatorios, restricciones de aforo, caída del consumo presencial, miedo sanitario, retraso en la recuperación de la demanda. Esto significó que, cuando un shock afectó a estos sectores, impactó de forma simultánea sobre una porción muy elevada de las trabajadoras autónomas, exponiéndolas a pérdidas severas, endeudamiento y cierre de negocios. A diferencia de un colectivo diversificado, donde el impacto se reparte entre ramas con distintos ciclos y sensibilidades, la fuerte concentración en unos pocos sectores convierte a las autónomas en un grupo altamente expuesto a cualquier perturbación que golpee el comercio, la hostelería o los servicios de proximidad. Puede afirmarse, por tanto, que la segregación sectorial no solo refleja desigualdad de género, sino que la amplifica en términos de riesgo: en la medida en que las mujeres autónomas se agrupan en actividades peor remuneradas y más vulnerables a las crisis, cualquier shock sectorial tiende a traducirse en un deterioro más intenso y más rápido de sus condiciones de vida y de trabajo.

Desde la óptica de las políticas públicas, diversificar la presencia femenina en un abanico más amplio de sectores no es solo deseable, sino estratégico para reducir vulnerabilidades y cerrar brechas de renta. Esto implica actuar mucho antes del alta en el RETA: por ejemplo, fomentando vocaciones no tradicionales desde la formación profesional, la universidad y la orientación laboral, de modo que resulte natural que una mujer elija ser electricista, mecánica, conductora profesional, técnica de mantenimiento industrial o ingeniera agrónoma, y que vea el autoempleo en esos campos como una opción viable. Programas específicos que acompañen a mujeres tituladas en FP industrial o en carreras STEM a emprender por cuenta propia (ayudas a la inversión inicial, mentores sectoriales, redes de apoyo entre iguales) pueden abrir la puerta a que más autónomas se instalen en

construcción, industria, agroalimentación avanzada o tecnología, sectores hoy casi monopolizados por hombres y con mayor potencial de productividad.

En paralelo, es clave romper estereotipos mediante la visibilización sistemática de casos de éxito atípicos: una mujer camionera autónoma gestionando su propia ruta; una arquitecta que dirige un estudio independiente con empleados; una agricultora que lidera una explotación innovadora de regadío eficiente; una técnica de energías renovables que presta servicios como autónoma a pequeñas industrias. Mostrar estos perfiles en campañas públicas, medios de comunicación, jornadas de emprendimiento o materiales educativos ayuda a desmontar la idea de que ciertos oficios “no son para mujeres” y amplía el horizonte de lo imaginable. La combinación de orientación temprana, apoyo específico al emprendimiento en sectores no tradicionales y visibilidad de referentes reales puede contribuir, a medio plazo, a redistribuir la presencia femenina en el autoempleo, reduciendo la concentración en actividades de baja rentabilidad y aumentando su participación en ramas de mayor valor añadido y menor vulnerabilidad cíclica.

Por otro lado, resulta imprescindible revalorizar y apoyar los sectores ya feminizados, porque la solución no puede limitarse a “mover” a las mujeres hacia otras ramas más rentables, dejando intactas las condiciones precarias de las actividades donde hoy se concentran. La agenda de igualdad debe ser doble: diversificar la presencia femenina en sectores de mayor valor añadido y, al mismo tiempo, dignificar y hacer sostenibles los sectores en los que las autónomas ya están sosteniendo una parte esencial de la vida económica y social. Esto implica desplegar políticas específicas para incrementar la productividad, la capacidad de innovación y el margen de maniobra de esos negocios: por ejemplo, facilitando la digitalización del pequeño comercio regentado por mujeres (plataformas de venta online, herramientas de gestión de stock, marketing digital de proximidad), apoyando la implantación de sistemas de cita previa o gestión de clientes en servicios personales, o promoviendo la incorporación de soluciones tecnológicas sencillas que permitan ganar tiempo, profesionalizar procesos y mejorar la experiencia de la clientela.

Asimismo, conviene invertir en formación en gestión empresarial dirigida específicamente a titulares de negocios feminizados (comercio de proximidad, hostelería de baja escala, peluquerías, centros de estética, pequeños gabinetes educativos o sanitarios), de modo que puedan explorar vías de innovación y mejora de productividad: adopción de modelos de franquicia más justos, cooperación entre negocios para compras conjuntas o campañas compartidas, diversificación de

servicios (por ejemplo, una peluquería que incorpora venta online de productos, o una consulta sanitaria que ofrece programas grupales), o reorientación hacia nichos de mayor valor (servicios especializados, públicos concretos, etc.). Desde el punto de vista fiscal y regulatorio, también podría avanzarse en ventajas sectoriales diseñadas con enfoque de género y tamaño empresarial: por ejemplo, reducciones o tipos superreducidos de IVA que se apliquen preferentemente a microempresas de determinados sectores intensivos en trabajo femenino, bonificaciones específicas ligadas a la modernización del negocio o alivios en tasas municipales para comercios y servicios personales que acrediten procesos de digitalización, formación o creación de empleo. Revalorizar estos sectores no significa reforzar su precariedad, sino transformarlos en actividades económicamente viables, profesionalizadas y socialmente reconocidas, de manera que las mujeres que hoy los sostienen no se vean condenadas a una trampa de bajo ingreso, sino que puedan construir, desde ahí, trayectorias de autoempleo dignas, estables y con horizonte de futuro.

En resumen, la segregación sectorial del autoempleo femenino constituye un fenómeno nítido y persistente: las autónomas se concentran mayoritariamente en un conjunto acotado de sectores de servicios tradicionales (comercio de proximidad, hostelería, sanidad y educación privadas, servicios personales) y están, en cambio, ampliamente ausentes de otros ámbitos con mayor intensidad tecnológica, industrial o inversora. Esta distribución desigual es, al mismo tiempo, reflejo de la socialización de género (trayectorias educativas diferenciadas, estereotipos sobre “oficios femeninos”, expectativas familiares y culturales) y resultado de dinámicas económicas estructurales que canalizan a las mujeres hacia actividades de baja barrera de entrada, pero también de baja rentabilidad y escaso potencial de escala. Abordar esta segregación exige una estrategia bifronte: por un lado, desplegar políticas que estimulen y acompañen la entrada de mujeres en campos no tradicionales (construcción, industria, transporte, tecnología, agricultura innovadora), reduciendo las barreras formativas, financieras y simbólicas que hoy lo dificultan; por otro, transformar y dignificar los sectores ya feminizados, de modo que dejen de ser sinónimo de baja remuneración, precariedad y vulnerabilidad ante las crisis, mediante mejoras en productividad, digitalización, organización empresarial y reconocimiento social. Solo combinando ambas líneas de acción (diversificación sectorial y revalorización de las actividades donde las autónomas ya tienen fuerte presencia) será posible avanzar hacia un ecosistema de autoempleo más equilibrado, en el que las mujeres dispongan de igualdad real de oportunidades para elegir sector, tamaño y proyecto empresarial sin quedar confinadas en nichos de menor calidad económica.

15. PREDOMINANCIA DEL MODELO PRODUCTIVO INDIVIDUAL

El tejido empresarial español, como hemos venido señalando, se caracteriza por la predominancia del modelo productivo individual, esto es, de la empresa unipersonal sustentada casi exclusivamente en el trabajo directo de su titular. No se trata de una anomalía coyuntural, sino de un rasgo estructural con profundas raíces históricas: el minifundio agrario, el pequeño comercio de proximidad, el taller familiar y la figura del profesional independiente han configurado, durante décadas, una cultura económica basada en la autogestión del trabajo y en la empresa familiar de muy reducida dimensión. Hoy, esa herencia se traduce en una altísima proporción de negocios sin asalariados y de microempresas en las que el emprendedor-autónomo continúa siendo el eje absoluto de la actividad productiva, asumiendo simultáneamente los roles de propietario, gestor, trabajador y garante último de las obligaciones financieras.

Esta predominancia tiene implicaciones ambivalentes. Por un lado, el modelo individual aporta capilaridad, proximidad y flexibilidad al sistema productivo: permite que existan actividades económicas viables en territorios donde la gran empresa nunca llegará; facilita respuestas rápidas a cambios de demanda; abre la puerta a iniciativas muy personalizadas (comercios especializados, servicios a medida, profesiones liberales) y sostiene una red de negocios que vertebran la vida cotidiana de barrios y pueblos. Desde el punto de vista social, el modelo productivo unipersonal alimenta también una cultura de responsabilidad y autonomía profesional, donde muchas personas encuentran en el autoempleo una vía de realización y de control relativo sobre su tiempo y su proyecto vital.

Por otro lado, la hegemonía de este esquema individual conlleva limitaciones estructurales significativas: empresas muy pequeñas, escasamente capitalizadas, con dificultades para invertir en tecnología, digitalización o innovación, y con una débil capacidad de acceder a mercados más amplios o internacionalizarse. La ausencia de escala se traduce en productividades medias más bajas, escasa capacidad negociadora frente a proveedores y clientes, y elevada vulnerabilidad ante crisis económicas o cambios regulatorios. En la práctica, el riesgo empresarial se concentra en la persona del autónomo, que responde con su patrimonio presente y futuro, soporta la incertidumbre de los ingresos y, a menudo, carece de redes de apoyo estructuradas que le permitan repartir responsabilidades o compartir decisiones estratégicas.

Además, el predominio del modelo individual tiende a dificultar la transición hacia formas empresariales más complejas y resilientes, ya sea mediante la contratación de personal, la asociación entre profesionales o la adopción de fórmulas de economía social (cooperativas, sociedades laborales, etc.). Cuando casi todo el tejido descansa sobre iniciativas unipersonales, resulta más probable que, ante problemas de salud, falta de relevo generacional, sobrecarga de trabajo o simples cambios vitales, el negocio cese su actividad antes que transformarse. Se destruye así capital productivo y relacional que podría haberse preservado a través de modelos colectivos de gestión. En suma, la predominancia del modelo productivo individual define tanto la fortaleza como la fragilidad del tejido empresarial español: aporta densidad económica de base y capacidad de adaptación, pero al precio de un alto grado de atomización y de una exposición excesiva del autónomo a los riesgos y tensiones del mercado. Entender estas implicaciones es clave para diseñar políticas que, sin desmantelar esta base, faciliten su evolución hacia estructuras más robustas, colaborativas y sostenibles.

En 2024, como ya vimos, más de la mitad de las unidades productivas activas en España correspondían a negocios de autoempleo puro, es decir, empresas sin personal asalariado en las que la totalidad de la actividad recae sobre la persona titular. Si a este estrato se le suman las microempresas con menos de cinco trabajadores, la cifra asciende a casi el 90% del total de empresas, configurando un mapa productivo donde la norma es la pequeña escala. En la práctica, esto significa que una parte muy relevante del funcionamiento económico del país descansa sobre millones de decisiones individuales de autónomos y microempresarios dispersos, y no tanto sobre un número reducido de grandes compañías capaces de arrastrar, por sí solas, el ciclo económico.

Esta estructura hiperatomizada tiene consecuencias directas sobre el modo en que se genera, organiza y reparte el valor: reduce el peso relativo de los grandes centros de decisión empresarial y refuerza una lógica de mercado fragmentado, donde la capacidad de adaptación, supervivencia y coordinación de esos autónomos resulta determinante. Al mismo tiempo, plantea desafíos evidentes para las políticas públicas: planificar, apoyar o transformar un tejido compuesto abrumadoramente por unidades minúsculas es más complejo que diseñar intervenciones sobre unos pocos grandes actores. Cualquier estrategia de modernización productiva, de digitalización o de mejora de la calidad del empleo debe, por tanto, asumir que se dirige a un ecosistema de empresas de reducidísima dimensión, cuya agregación sostiene buena parte de la economía, pero

cuya fragilidad individual puede comprometer la resiliencia del conjunto si no cuenta con apoyos adecuados.

El modelo productivo individual presenta, sin duda, fortalezas significativas que explican su persistencia y su peso estructural en la economía española. En primer lugar, aporta una flexibilidad extrema: un autónomo puede ajustar horarios, oferta, precios o servicios casi en tiempo real, respondiendo de manera inmediata a cambios en la demanda o a contingencias del entorno. Esta capacidad de adaptación cotidiana (por ejemplo, la de un artesano que reorganiza su producción en función de los pedidos que recibe, sin necesidad de complejas cadenas de decisión ni de grandes inversiones), contrasta con la inercia de estructuras empresariales más grandes, donde cualquier modificación requiere procesos internos largos y costosos.

En segundo lugar, el modelo individual proporciona una capilaridad territorial y sectorial que difícilmente podría garantizarse solo con grandes compañías: un autónomo puede mantenerse operativo con umbrales de ingresos relativamente bajos en lugares donde una empresa de mayor tamaño ni siquiera contemplaría establecerse. Gracias a esta lógica, existen comercios, talleres, profesionales y servicios en pequeños municipios, barrios periféricos o nichos muy específicos de mercado que, desde el punto de vista de una gran empresa, no serían rentables. Ello se traduce en diversificación económica (múltiples actividades de pequeña escala en lugar de pocas grandes) y en una cercanía al cliente muy marcada: el trato personalizado, el conocimiento directo de la clientela y del territorio, la capacidad de ofrecer soluciones a medida forman parte del ADN de buena parte del autoempleo.

Por último, este modelo alimenta una cultura empresarial arraigada en la independencia y la iniciativa personal. El deseo de “ser tu propio jefe”, de organizar el propio tiempo, de decidir sobre el rumbo del negocio, funciona como un incentivo simbólico poderoso. En muchos contextos, el autoempleo no se percibe solo como salida de supervivencia, sino como horizonte aspiracional: la posibilidad de construir un proyecto propio, vincularlo a la identidad profesional y lograr cierto grado de autonomía económica. Esta dimensión cultural contribuye a que, pese a las dificultades objetivas, muchas personas sigan optando por el modelo productivo individual, reforzando su presencia en el tejido empresarial y convirtiéndolo en un componente difícil de sustituir sin una estrategia deliberada de transformación.

No obstante, este modelo también presenta debilidades estructurales difíciles de obviar. La más evidente es la baja productividad media: está ampliamente documentado que las microempresas y los negocios unipersonales tienden a generar un valor añadido por trabajador sensiblemente inferior al de las empresas de mayor tamaño. Existen, sin duda, excepciones relevantes (un consultor altamente especializado, una profesional tecnológica con cartera internacional, un estudio creativo muy posicionado), pero son casos minoritarios dentro de un paisaje dominado por actividades con márgenes estrechos y escasa capacidad de crecimiento. En términos agregados, la ausencia de economías de escala, la limitada inversión en tecnología, digitalización e innovación, la dificultad para acceder a mercados más amplios o diversificados y la posición subordinada en muchas cadenas de valor (subcontratas, proveedores pequeños de grandes firmas) constriñen la productividad del modelo individual. A menudo, estos autónomos y microempresas operan en segmentos del mercado donde compiten fundamentalmente vía precio, soportan una fuerte presión de costes fijos y carecen de músculo financiero para dar saltos cualitativos (renovación de equipamientos, incorporación de personal cualificado, apertura a nuevos mercados).

Esta realidad tiene un reflejo claro en los indicadores macroeconómicos. La persistente brecha de PIB per cápita de España respecto a países con un tejido empresarial más concentrado y con mayor peso de empresas medianas y grandes (como Alemania o Francia) se relaciona, en parte, con esta estructura productiva muy fragmentada: mucha gente autoempleada, pero generando rendimientos modestos. El problema no es tanto el número de autónomos (que puede ser positivo en términos de dinamismo y resiliencia), como el hecho de que una proporción demasiado elevada de ellos opere en condiciones de baja productividad, sin capacidad real de escalar o de integrarse en proyectos empresariales más robustos. El resultado es un modelo que proporciona ocupación y capilaridad territorial, pero que arrastra hacia abajo la productividad media del país y limita el potencial de convergencia con economías donde el tamaño empresarial, la inversión en I+D y la articulación en redes empresariales son mayores. De ahí que cualquier estrategia de mejora estructural de la economía española deba plantearse cómo elevar la productividad del autoempleo (a través de cooperación, digitalización, innovación y transición a formas colectivas o societarias) y no solo cómo aumentar su número.

Otra debilidad central del modelo productivo individual es su elevada vulnerabilidad financiera. El autónomo unipersonal apenas dispone de mecanismos internos de diversificación del riesgo: su

fuente de ingresos depende, casi siempre, de un único negocio, en un único sector y, a menudo, en un único territorio. A diferencia de una empresa de mayor tamaño, que puede compensar pérdidas en una línea de actividad con resultados positivos en otras, el autónomo carece de "colchones internos": si su negocio entra en crisis (por cambios en la demanda, problemas de salud, conflictos con un cliente clave o una subida de costes) no tiene divisiones alternativas que amortigüen el golpe. Esta concentración extrema del riesgo convierte cualquier perturbación, incluso moderada, en una amenaza directa de cierre.

A ello se suma un acceso más difícil y más caro a la financiación formal. Las entidades bancarias tienden a considerar más solventes y "gestionables" a las sociedades mercantiles con cierta trayectoria, patrimonio separado y estructuras de gobierno definidas, que a un autónomo persona física cuyo negocio se confunde, en gran medida, con su economía doméstica. En la práctica, muchos autónomos solo acceden a crédito si aportan garantías personales fuertes (hipotecar la vivienda, avales familiares), lo que incrementa el riesgo vital asociado al fracaso empresarial. En contextos de crisis, esta fragilidad se traduce en cierres rápidos y masivos: como se ha señalado, entre 2020 y 2024 el número de negocios sin asalariados cayó en torno a un 11%, mientras que otros segmentos empresariales resistieron mejor o incluso crecieron. La combinación de riesgo concentrado, bajo músculo financiero y dificultades de acceso al crédito coloca al modelo individual en una posición especialmente expuesta ante cualquier shock económico, sanitarios como la COVID-19 o inflacionarios como los recientes.

Otra debilidad estructural del modelo productivo individual reside en sus limitaciones para innovar e internacionalizarse. La inmensa mayoría de las empresas unipersonales no desarrolla innovación radical ni en producto ni en procesos, no porque falten creatividad o conocimiento técnico, sino porque carecen de tiempo, estructura y recursos para sostener actividades sistemáticas de I+D. No disponen de departamentos especializados, ni de personal dedicado, ni de capacidad financiera para asumir riesgos elevados en proyectos de investigación aplicada: en el mejor de los casos, se limitan a adoptar innovaciones generadas por terceros (nuevas herramientas digitales, maquinaria más eficiente, plataformas online, etc.), incorporándolas de forma reactiva y gradual.

Algo similar sucede con la internacionalización. La capacidad de exportar, abrir sucursales en otros países, establecer redes comerciales exteriores o participar en cadenas globales de valor es, en la práctica, residual entre los autónomos, salvo contadas excepciones ligadas a nichos muy específicos

(tiendas online con clientela internacional, profesionales digitales que ofrecen servicios a empresas extranjeras, actividades creativas vendidas en plataformas globales). La mayoría de los negocios unipersonales tienen un radio de acción estrictamente local o, como mucho, regional, condicionado por la presencia física de la clientela, por barreras idiomáticas, por la complejidad logística o por la simple falta de tiempo y recursos para explorar mercados exteriores.

Esta combinación -innovación limitada e internacionalización casi nula-, tiene efectos directos sobre la competitividad global del país. Un tejido compuesto mayoritariamente por autónomos y microempresas con escasa capacidad para generar conocimiento nuevo o proyectarse más allá del mercado interno arrastra hacia abajo el potencial exportador y tecnológico de la economía en su conjunto. Aunque algunos autónomos funcionen como punta de lanza en sectores innovadores o digitales, el grueso del modelo productivo individual opera en posiciones bajas de la cadena de valor, compitiendo principalmente por precio y proximidad, y no por diferenciación, tecnología o alcance internacional.

Además, el modelo productivo individual suele ir acompañado de formas específicas de precarización laboral del propio emprendedor. En no pocos casos, la viabilidad económica del micronegocio descansa sobre una autoexplotación sistemática: jornadas muy largas, disponibilidad casi permanente, trabajo en fines de semana, imposibilidad real de desconexión y una fuerte presión para no rechazar ningún encargo por miedo a perder clientela. A diferencia de las personas asalariadas, el autónomo no dispone de vacaciones pagadas, ni de una cobertura efectiva de las ausencias por enfermedad o cuidado: si cierra, deja de facturar; si reduce su actividad, sus ingresos caen de inmediato. Esto se traduce en una intensa inseguridad subjetiva, que empuja a muchos autónomos a minimizar descansos, retrasar bajas médicas o prolongar situaciones de estrés crónico para “mantener a flote” el negocio.

En términos estructurales, puede decirse que la sostenibilidad económica de una parte del tejido de autoempleo se apoya precisamente en la renuncia del autónomo a condiciones laborales dignas: salarios por hora por debajo de los estándares, ausencia de tiempo libre, nula previsión de reemplazo en caso de enfermedad, y una cobertura de protección social que, aunque ha mejorado en los últimos años, sigue percibiéndose como insuficiente o de difícil acceso (por ejemplo, en la prestación por cese de actividad). Este patrón de autoexplotación, normalizado culturalmente bajo discursos de “sacrificio” o “espíritu emprendedor”, puede garantizar la supervivencia de miles de

micro-negocios en el corto plazo, pero no es socialmente deseable ni sostenible en el largo plazo: deteriora la salud física y mental de los autónomos, limita su capacidad de planificar y formarse, y reproduce un modelo de trabajo intensivo en horas y sacrificios, pero débil en derechos, protección y calidad de vida.

Otra pieza clave de esta debilidad estructural tiene que ver con la regulación laboral y los costes asociados a la contratación. En el imaginario de buena parte del colectivo autónomo, contratar a la primera persona trabajadora asalariada se percibe como un salto de riesgo elevado, tanto por el incremento de costes fijos (salario, cotizaciones sociales, posibles indemnizaciones) como por la complejidad administrativa y jurídica que ello implica. Históricamente, el mercado laboral español se ha caracterizado por una normativa percibida como rígida y una cuña fiscal-laboral considerable, de modo que muchos autónomos internalizan el mensaje de que “meterse a empleador” es entrar en un terreno lleno de obligaciones, inspecciones y potenciales conflictos que, en caso de error o mala racha, pueden poner en peligro no solo el negocio, sino también su patrimonio personal.

Aunque en los últimos años se han aprobado bonificaciones, reducciones de cuotas y modalidades contractuales orientadas a facilitar la contratación en microempresas, la percepción generalizada apenas ha cambiado: para muchos profesionales por cuenta propia, dar el paso de emplear a otra persona sigue viéndose como una decisión arriesgada y costosa, frente a la opción (aparentemente más controlable) de continuar en solitario, externalizar tareas a otros autónomos o recurrir a fórmulas informales. Esta combinación de marco regulatorio complejo, costes laborales percibidos como altos y miedo a equivocarse actúa como un freno estructural a la transición desde el autoempleo individual hacia estructuras empresariales más robustas. En la práctica, mantiene atrapado a un gran número de negocios en la “escala mínima”, limitando su capacidad de crecer, repartir trabajo, mejorar la organización interna y crear empleo estable.

Otro elemento a considerar es la frontera difusa entre modelo individual, fiscalidad y formas reales de organización del trabajo. Diversos análisis y testimonios apuntan a que una parte del autoempleo “individual” es, en realidad, una ficción estadística y jurídica: negocios que aparecen como un solo autónomo pero que en la práctica incorporan trabajo de otras personas sin reflejo formal en la plantilla. Es el caso de familiares que ayudan de forma regular sin figurar como asalariados o colaboradores, o de otras personas autónomas que trabajan de manera estable para un único titular, configurando situaciones de subordinación encubierta o falso autoempleo. En el extremo

más problemático, hay autónomos que, por evitar costes y obligaciones, rehúyen la contratación formal recurriendo a estas fórmulas informales o irregulares, lo que distorsiona tanto la competencia como la protección social de quienes efectivamente trabajan en el negocio.

También se dan escenarios donde varios autónomos "independientes" operan de hecho como si fueran una única empresa (compartiendo local, marca, clientela, reparto de tareas y horarios) pero manteniendo estructuras jurídicas separadas, ya sea por razones fiscales, por evitar trámites societarios o por desconfianza ante la figura del empleador. En otros casos, esta necesidad de organizar trabajo colectivo se canaliza mediante cooperativas de trabajo asociado u otras fórmulas híbridas, que intentan regularizar y dar estabilidad a lo que antes funcionaba como red informal. Todo ello sugiere que el modelo productivo individual no siempre coincide con la realidad material de la organización del trabajo: bajo la apariencia de autoempleo atomizado, existe un entramado de relaciones laborales, colaboraciones estables y dependencias económicas que las estadísticas captan solo parcialmente. Esta brecha entre la forma legal y el funcionamiento real dificulta el diseño de políticas ajustadas y plantea desafíos en términos de inspección, equidad fiscal y garantías laborales.

A este conjunto de factores se suma una dimensión menos visible pero decisiva: la cultura empresarial y las preferencias subjetivas de los propios emprendedores. En amplias capas del tejido autónomo español persiste una mentalidad que valora, por encima de casi cualquier otra cosa, el control total del negocio y la capacidad de decidirlo todo personalmente, incluso a costa de renunciar a oportunidades de crecimiento. Para muchos trabajadores por cuenta propia, la idea de "hacer crecer" la empresa implica necesariamente endeudarse, delegar tareas, compartir decisiones o asumir responsabilidades laborales frente a terceros, elementos que se perciben como fuentes adicionales de vulnerabilidad y preocupación. No es raro que, ante la disyuntiva entre mantener un negocio pequeño pero manejable -con ingresos modestos pero previsibles- o embarcarse en un proceso de expansión incierto, la opción preferida sea la primera.

Esta preferencia por la escala reducida y el control directo no es solo una elección individual aislada, sino que se alimenta de experiencias familiares (negocios que quebraron al intentar crecer, deudas que arrastraron patrimonios, conflictos con socios) y de una aversión al riesgo reforzada por las sucesivas crisis económicas que ha atravesado el país en las últimas décadas. Tras vivir cierres masivos, desempleo prolongado y endeudamientos difíciles de sostener, muchos autónomos

internalizan la idea de que “lo pequeño es más seguro”, incluso cuando eso implique cronificar ingresos limitados y techos de desarrollo. Esta cultura del “mejor poco y mío que más pero incierto” actúa como barrera intangible a la escala empresarial, complementando las barreras estructurales ya descritas (regulatorias, financieras, de mercado). En la práctica, no solo se trata de que el entorno dificulte el crecimiento, sino de que una parte del propio colectivo lo contemple con recelo, consolidando así un modelo productivo que, por diseño y por cultura, se mantiene en dimensiones mínimas.

El gran desafío de las políticas públicas consiste en preservar las ventajas del modelo de autónomo individual (su flexibilidad, capilaridad territorial y capacidad de generar actividad donde otros formatos empresariales no llegan) al mismo tiempo que se corrigen sus debilidades estructurales y se incentivan formas de cooperación, agrupación o evolución empresarial que permitan superar sus límites de escala, productividad y protección social. No se trata de “sustituir” al autónomo, sino de acompañarlo en un itinerario de fortalecimiento, de modo que la empresa unipersonal pueda integrarse en redes, fórmulas colectivas y herramientas tecnológicas que aumenten su resiliencia sin diluir su identidad ni su autonomía profesional. En esta clave, pueden plantearse diversas líneas de actuación complementarias:

a) PROMOVER EL ASOCIACIONISMO Y EL COOPERATIVISMO ENTRE AUTÓNOMOS.

Una vía estratégica pasa por impulsar fórmulas de cooperación económica que permitan a varios autónomos compartir costes, servicios y capacidad de negociación, sin necesidad de renunciar a su condición individual. Cooperativas de servicios, centrales de compras, asociaciones sectoriales con estructuras técnicas propias o plataformas de comercialización conjunta (marca compartida, tienda online común, acuerdos logísticos) pueden ofrecer ventajas de escala en ámbitos como aprovisionamiento, marketing, asesoría jurídica o digitalización, manteniendo al mismo tiempo la independencia productiva de cada profesional. Este asociacionismo económico reduce la vulnerabilidad frente a grandes proveedores y plataformas, refuerza el poder de negociación y abre posibilidades de innovación conjunta que serían inalcanzables de forma aislada.

b) APOYAR LA TRANSICIÓN HACIA SOCIEDADES LABORALES Y OTRAS FÓRMULAS DE ECONOMÍA SOCIAL.

Cuando un negocio autónomo alcanza cierto punto de madurez (volumen de facturación, estabilidad de clientela, colaboración estable de otras personas), puede resultar más eficiente y seguro evolucionar hacia estructuras colectivas, como sociedades laborales o cooperativas de trabajo. Las políticas públicas pueden acompañar este salto proporcionando simplificación administrativa, incentivos fiscales (reducción de impuestos de constitución, bonificaciones iniciales), asesoramiento jurídico y financiero específico, de modo que la figura societaria no se perciba como "enemiga" del autónomo, sino como continuación natural de un proyecto exitoso. Este tránsito permite distribuir riesgos, profesionalizar la gestión, facilitar el relevo generacional y consolidar el empleo creado en torno al negocio.

c) INTRODUCIR TECNOLOGÍA ACCESIBLE Y ADAPTADA A MICROEMPRESAS.

Otra línea prioritaria consiste en facilitar el acceso a herramientas digitales sencillas, asequibles y adaptadas al tamaño de los negocios unipersonales: software de contabilidad y facturación intuitivo, soluciones de TPV y gestión de stock, plataformas de presencia online y comercio electrónico, sistemas de cita previa y gestión de clientes, etc. Programas públicos de digitalización (con ayudas directas, acompañamiento técnico y formación práctica) pueden contribuir a que estos pequeños negocios ganen eficiencia, visibilidad y capacidad competitiva, reduciendo el peso del trabajo administrativo manual y liberando tiempo para la actividad productiva y la innovación.

d) REFORZAR LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL AUTÓNOMO INDIVIDUAL.

Para que el autoempleo no se sostenga sobre la autoexplotación, es imprescindible consolidar un sistema de protección social suficiente, claro y accesible: prestaciones efectivas por cese de actividad, coberturas adecuadas por enfermedad y maternidad/paternidad, mecanismos de reducción de cuota en situaciones de caída abrupta de ingresos, seguros complementarios asequibles, etc. La reciente implantación de la cotización por ingresos reales y la incorporación de coberturas obligatorias son pasos importantes, pero deben ir acompañados de información, simplificación y garantías de uso real de estos derechos. El objetivo es que el autónomo no tenga que elegir entre cuidar su salud o sostener su negocio, ni viva en una precariedad permanente por miedo a perder clientela si se ausenta temporalmente.

e) EXTENDER LA FORMACIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL BÁSICA.

Una parte nada desdeñable de cierres de microempresas obedece no solo a condiciones de mercado adversas, sino a déficits en gestión: ausencia de planificación financiera, desconocimiento de márgenes reales, falta de estrategia comercial o digital, desorden fiscal. Por ello, es clave desplegar programas de formación en gestión empresarial básica y aplicada al pequeño negocio: leer e interpretar cuentas, calcular precios sostenibles, planificar inversiones, gestionar tesorería, evaluar riesgos, diseñar estrategias de fidelización de clientela, etc. Esta formación debería ser accesible en horarios y formatos, vinculada a entidades de proximidad (asociaciones de autónomos, cámaras de comercio, ayuntamientos) y, en lo posible, acompañada de tutorías individualizadas.

En conjunto, estas líneas apuntan a un mismo horizonte: conservar la fuerza del modelo individual, pero conectarlo a redes, recursos y estructuras que lo hagan más justo, eficiente y sostenible. Se trata de pasar de un autoempleo aislado y vulnerable a un autoempleo interdependiente, cooperativo y profesionalizado, capaz de seguir aportando capilaridad y cercanía, pero con mejores condiciones laborales, mayor productividad y un papel reforzado dentro de la estrategia de desarrollo económico del país.

En conclusión, la predominancia del modelo productivo individual no es un rasgo marginal ni anecdótico, sino un elemento definitorio de la economía española, con implicaciones profundas tanto en las fases de expansión como en los periodos de crisis. Asumir esta realidad implica reconocer que toda recuperación o recesión económica se juega, en buena medida, en la vida cotidiana de millones de microempresarios y autónomos individuales: en su capacidad para sostener la actividad, adaptarse a los cambios, mantener el empleo propio y, cuando existe, el empleo que generan en su entorno inmediato. Si estos negocios funcionan, la economía respira; si se debilitan o desaparecen, el impacto se deja sentir en el consumo, en el empleo local, en la cohesión de barrios y municipios, en la recaudación fiscal y, en última instancia, en el potencial de desarrollo del país.

Por ello, mejorar la productividad, la resiliencia y las condiciones de trabajo del autónomo individual es sinónimo de fortalecer la economía en su conjunto. No se trata solo de “ayudar” a un colectivo vulnerable, sino de intervenir sobre el núcleo mismo del tejido empresarial español, elevando su capacidad para generar valor añadido, innovar, cooperar y ofrecer empleos dignos. En las siguientes secciones, las propuestas que se plantean van precisamente en esta dirección: cómo apoyar al autónomo individual para que su proyecto sea sostenible en el tiempo, cuente con redes y

herramientas que amortigüen los riesgos, y disponga de vías claras para crecer de forma saludable si así lo desea. El objetivo último es pasar de un modelo basado en la supervivencia aislada a un ecosistema de autoempleo robusto, conectado y reconocido como pieza estratégica de cualquier política seria de desarrollo económico, empleo de calidad y cohesión territorial en España.

16. CONTRACCIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL Y NECESIDAD DE APOYO AL AUTOEMPLEO

Entre 2020 y 2024, España experimentó una contracción significativa de su tejido empresarial, concentrada de forma muy acusada en el estrato de las microempresas y, en particular, en los negocios de autoempleo sin personal asalariado, como se ha detallado previamente. El impacto combinado de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, las restricciones de movilidad, las alteraciones en la demanda y el encarecimiento de costes operativos derivado de las tensiones geopolíticas e inflacionarias se tradujo en el cierre de alrededor de 220.000 empresas sin asalariados en apenas cuatro años. Esta cifra no es un ajuste marginal, sino una auténtica poda de la base empresarial más frágil del país. Aunque en 2024 la reactivación económica permitió recuperar parcialmente parte de las unidades perdidas, el saldo seguía siendo negativo: existía todavía un déficit neto de negocios unipersonales respecto a la situación previa a la pandemia, lo que indica que una fracción relevante de autónomos que cesaron su actividad no ha retornado al mercado como trabajadores por cuenta propia.

Este retroceso confirma dos ideas clave: por un lado, la extrema vulnerabilidad de los proyectos de autoempleo ante shocks externos de gran magnitud; por otro, la importancia estratégica del apoyo público específico al colectivo autónomo. La desaparición de miles de iniciativas individuales no solo implica la pérdida de ingresos para quienes las sostenían, sino también la erosión de empleo indirecto, de servicios de proximidad y de tejido económico en barrios y municipios, especialmente en aquellos donde la gran empresa está ausente. Que, tras la recuperación macroeconómica, la base de autónomos siga siendo menor que antes de la pandemia revela que muchos proyectos no eran capaces de resistir sin un acompañamiento adecuado, y que el “rebote” del empleo asalariado no ha tenido un correlato equivalente en el autoempleo. En este contexto, reforzar las políticas de apoyo al trabajo autónomo (tanto en clave anticíclica como estructural) se convierte en una condición necesaria para evitar que futuras crisis vuelvan a traducirse en una destrucción masiva de microempresas y en una pérdida acumulada de capacidad productiva difícil de recuperar.

Esta contracción del tejido autónomo admite, al menos, una doble lectura. Desde una primera perspectiva, puede interpretarse como una cierta depuración “natural” del mapa empresarial: los negocios con menor viabilidad económica, sin reservas de liquidez, con modelos obsoletos o con una gestión más débil no lograron resistir el envite, mientras que las iniciativas mejor capitalizadas,

más profesionalizadas o más flexibles sí sobrevivieron. En este sentido, la crisis habría funcionado como un "stress test" que filtró proyectos frágiles y consolidó a los más robustos, dejando un tejido algo más reducido, pero, en principio, mejor preparado para operar en un entorno exigente.

Sin embargo, una segunda lectura -crucial para la acción pública- subraya que no todos los cierres responden a modelos inviables o mal diseñados: en muchos casos, negocios perfectamente sostenibles en condiciones normales se vieron abocados al cierre por problemas transitorios de liquidez, falta de apoyos específicos o incapacidad de adaptación acelerada a los cambios del entorno. La digitalización forzosa durante los confinamientos es un ejemplo elocuente: pequeños comercios sin canales de venta online o sin capacidad técnica para montarlos de forma rápida sufrieron caídas de ingresos insalvables, mientras que quienes ya tenían presencia digital amortiguaron mejor el impacto. Del mismo modo, numerosos autónomos de mayor edad, próximos a la jubilación, optaron por retirarse anticipadamente ante una situación percibida como demasiado adversa o incierta como para justificar nuevos esfuerzos de adaptación. En ausencia de acompañamiento financiero, formativo y tecnológico, una parte de estos cierres no responde a negocios "sobrantes", sino a proyectos con potencial que no dispusieron del tiempo ni de los recursos necesarios para reconfigurarse. Esta distinción es clave: permite diferenciar entre una corrección saludable del tejido y una destrucción evitable de capacidad productiva y empleo autónomo.

Este escenario puso negro sobre blanco la necesidad de políticas de apoyo específicas para el autoempleo, especialmente en contextos de crisis sistémicas. A diferencia de las grandes empresas (que pueden negociar líneas de crédito, reestructurar deuda, ajustar plantillas o acceder con más facilidad a instrumentos financieros), el autónomo individual dispone de muy pocos márgenes de maniobra y necesita respuestas rápidas, claras y de tramitación sencilla: moratorias de impuestos y cotizaciones, subvenciones directas para sostener liquidez, facilidades para renegociar alquileres o deudas, y acompañamiento técnico para reinventar el modelo de negocio (digitalizarse, reorientar servicios, buscar nuevos mercados). Durante la pandemia se ensayaron, por primera vez, medidas de una escala inédita: la Prestación Extraordinaria por Cese de Actividad, que llegó a cubrir a casi la mitad del colectivo en abril de 2020; las ayudas a fondo perdido impulsadas por comunidades autónomas para microempresas y personas trabajadoras por cuenta propia; o los ERTE, que, aunque diseñados para personas asalariadas, funcionaron como un salvavidas indirecto para miles de

autónomos empleadores que pudieron conservar parte de sus plantillas. Estas políticas no evitaron todos los cierres, pero sí contuvieron un colapso mucho mayor del tejido autónomo. El aprendizaje es claro: es necesario diseñar mecanismos automáticos y permanentes de estabilización que se activen ante futuras crisis sin depender de improvisaciones ad hoc. Por ejemplo, establecer umbrales objetivos (una caída del PIB, del consumo o de la facturación en determinados sectores) que desencadenen automáticamente ayudas temporales al autoempleo; crear un fondo de emergencia estructural para autónomos y microempresas financiado de forma estable; o prever protocolos de respuesta rápida que combinen apoyo económico, asesoramiento y acompañamiento en la adaptación del negocio. De este modo, la experiencia vivida se traduciría en un sistema de protección anticíclica más robusto, capaz de amortiguar con eficacia el impacto de nuevas crisis sobre el eslabón más frágil -y a la vez más extendido- del tejido empresarial español.

Más allá de las situaciones de emergencia coyuntural, la contracción reciente del tejido autónomo ha actuado como una señal de alerta sobre la vulnerabilidad crónica en la que operan muchos negocios de autoempleo incluso en contextos de aparente normalidad económica. Aun en años sin crisis agudas, el sistema registra un goteo constante de cierres: cada ejercicio, decenas de miles de personas causan baja en el RETA tras haber intentado sostener un proyecto propio que no consigue consolidarse. Una proporción muy elevada de estos abandonos se concentra en los primeros años de vida del negocio, lo que evidencia que la fase de arranque constituye un “cuello de botella” crítico, donde la falta de acompañamiento, de capacidades de gestión y de colchón financiero se traduce rápidamente en inviabilidad.

Este patrón revela una brecha estructural en el ecosistema de apoyo: mientras que *business angels*, fondos de capital riesgo o incubadoras tienden a focalizarse en *startups* innovadoras y escalables (tecnológicas, digitales, de base científica), la inmensa mayoría de proyectos de autoempleo tradicionales (pequeños comercios, talleres, servicios de proximidad, actividades profesionales locales) queda fuera de esos circuitos. No es que carezcan de potencial social o económico, sino que no encajan en la lógica de alto crecimiento y retorno financiero que guía a estos instrumentos. De ahí que cobre sentido explorar dispositivos específicos como figuras de “tutor empresarial” para pequeños negocios, programas de acompañamiento cercanos (vinculados a asociaciones de autónomos, cámaras de comercio o ayuntamientos) que ofrezcan apoyo práctico en gestión, marketing, organización y finanzas durante los primeros 2-3 años, o incluso redes de “franquicia

social" y modelos llave en mano donde la persona que inicia un autoempleo se integra en una estructura que le proporciona marca, metodologías, formación y soporte continuo. Este tipo de herramientas puede marcar la diferencia entre un autoempleo condenado a cerrar por ensayo-error individual y un proyecto que, con guía y apoyo adecuados, supera el umbral crítico de supervivencia y se convierte en una pieza estable del tejido económico local.

Otro aprendizaje clave de este periodo de contracción ha sido el valor estratégico de la diversificación dentro del autoempleo. La experiencia de la pandemia mostró con claridad que aquellos autónomos que contaban con múltiples fuentes de ingreso (por ejemplo, combinación de tienda física y tienda online, cartera de varios clientes en lugar de uno solo, servicios presenciales y remotos, actividades complementarias en distintas franjas horarias o estaciones), resistieron mejor el impacto que quienes dependían de un único canal, cliente o producto. Cuando una de las patas se hunde (cierres físicos, caída de un sector, pérdida de un contrato), las demás pueden amortiguar el golpe y evitar el cierre inmediato. En cambio, el autónomo cuya facturación depende masivamente de un solo flujo de ingresos (un único gran cliente, un local sin alternativa online, una actividad muy estacional) se encuentra en situación de fragilidad extrema ante cualquier perturbación.

Fomentar esta diversificación no puede quedar solo en el ámbito del "consejo bienintencionado", sino que debería formar parte de las estrategias públicas de apoyo al autoempleo. Esto implica, por ejemplo, incorporar de manera sistemática en la formación para autónomos contenidos prácticos sobre gestión de cartera de clientes, canales de venta múltiples, diseño de ofertas complementarias o planificación de servicios que reduzcan la estacionalidad. Un caso especialmente sensible es el del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), cuya facturación procede en más de un 75% de un único cliente: esta figura es, por definición, muy vulnerable a cualquier ruptura de la relación. Sería deseable potenciar mecanismos que faciliten y protejan la diversificación de su clientela, evitando penalizaciones contractuales cuando el TRADE busque otros encargos, e incentivando a las empresas clientes a aceptar, e incluso promover, que sus colaboradores autónomos desarrollen una base de clientes más amplia. En términos de resiliencia sistémica, un tejido autónomo menos concentrado en pocas relaciones de dependencia y más articulado en redes de múltiples vínculos comerciales es un tejido más robusto, adaptable y menos expuesto a colapsos en cadena.

La necesidad de apoyo al autoempleo se vuelve especialmente acuciante cuando se observa el impacto diferenciado que tienen las crisis y las dificultades estructurales sobre determinados colectivos. Jóvenes, mujeres, personas de más edad que emprenden tras un despido o un ERE, e inmigrantes suelen iniciar actividades por cuenta propia con menos recursos económicos, menos redes de apoyo y menor capital relacional, y a menudo lo hacen más por necesidad que por oportunidad. Esta combinación (bajo capital inicial, experiencia empresarial limitada, escaso margen de error y elevada presión para generar ingresos inmediatos) se traduce en una tasa de fracaso significativamente superior si no existe acompañamiento. Los jóvenes carecen, por lo general, de historial crediticio y de reservas de ahorro; muchas mujeres compaginan el arranque del negocio con responsabilidades de cuidados y se enfrentan a sesgos en financiación y mercado; los mayores que se reinventan tras el desempleo arrastran trayectorias laborales condicionadas por la crisis y tienen menos tiempo para recuperar la inversión; y las personas inmigrantes suelen partir de una situación de precariedad documental, económica y de redes que dificulta tanto el acceso a clientes como a servicios de apoyo.

En este contexto, las políticas segmentadas de fomento del autoempleo (tarifa plana joven, programas específicos de emprendimiento femenino, líneas de apoyo para mayores de 45 o para inmigrantes emprendedores), responden a la constatación de que no todos los proyectos parten desde la misma línea de salida. Su objetivo es reducir la desventaja inicial mediante bonificaciones en la cotización, ayudas a la inversión, asesoramiento especializado, *mentoring* o acceso preferente a formación y espacios de trabajo compartidos. Sin embargo, su eficacia es objeto de debate: en algunos casos, las ayudas pueden fomentar altas “especulativas” (emprender solo para aprovechar el incentivo) o no logran modificar las condiciones estructurales que explican el fracaso temprano (falta de demanda, sobreendeudamiento, saturación sectorial). De ahí que, más allá de multiplicar programas etiquetados por colectivo, resulte clave mejorar su diseño y evaluación, asegurando que combinen apoyo económico con acompañamiento real, criterios de calidad del proyecto y mecanismos de seguimiento. Solo así estas políticas dejarán de ser parches coyunturales para convertirse en verdaderas palancas de igualdad de oportunidades en el acceso y la consolidación del autoempleo.

En conclusión, la reciente contracción del tejido autónomo en España pone de relieve, de forma incontestable, que el autoempleo no puede sostenerse únicamente sobre la lógica del mercado ni

sobre el esfuerzo individual del propio autónomo, por muy resiliente que este sea. La experiencia de 2020-2024 demuestra que, ante choques graves, el "sálvese quien pueda" se traduce en el cierre silencioso de cientos de miles de pequeños negocios y, con ellos, en la pérdida de empleo, ingresos y servicios esenciales de proximidad. Pretender que millones de microempresas y proyectos unipersonales compitan en igualdad de condiciones con grandes corporaciones y plataformas globales, sin un entramado específico de apoyos, equivale a aceptar como inevitable la destrucción recurrente de buena parte del tejido productivo más frágil cada vez que llega una crisis.

Del mismo modo que existen políticas industriales para sostener sectores estratégicos, es imprescindible consolidar un auténtico pilar de políticas para el trabajo autónomo, concebido no como un conjunto disperso de ayudas coyunturales, sino como un ecosistema estable de soporte: colchones de protección social adecuados y fácilmente accesibles; instrumentos de financiación adaptados a la escala micro; servicios públicos de formación, asesoría y acompañamiento diseñados específicamente para autónomos y microempresas; mecanismos automáticos de respuesta ante shocks que se activen cuando determinados indicadores económicos se deterioran. Solo construyendo este entorno de seguridad y apoyo estructural podremos evitar que cada crisis arrase, una y otra vez, con una parte significativa de nuestro tejido productivo más delicado, acumulando un coste social y económico que va mucho más allá de las estadísticas: pérdida de proyectos vitales, de trayectorias profesionales y de vida comunitaria en barrios y pueblos de todo el país.

17. CRECIMIENTO DEL AUTOEMPLEO UNIPERSONAL Y EVOLUCIÓN DIFERENCIADA POR GÉNERO

En los últimos años, se ha consolidado un fenómeno de gran relevancia estructural: el crecimiento del autoempleo unipersonal (trabajadores autónomos sin personas asalariadas a su cargo), especialmente durante las fases expansivas del ciclo económico, combinado con bruscos altibajos en los momentos de crisis. Tras la fuerte contracción de 2020-2021, motivada por el impacto de la pandemia y las restricciones asociadas, los años 2022 y 2023 trajeron consigo una recuperación progresiva del número de autónomos persona física activos. Buena parte de quienes habían cesado su actividad retomaron sus negocios, una vez levantadas las restricciones, mientras que nuevos perfiles se incorporaron al colectivo, atraídos por las oportunidades que se abrieron en la etapa *post-crisis*: auge de los servicios de entrega a domicilio y logística de última milla, incremento de la demanda de reformas y mejoras del hogar, expansión de servicios digitales, cuidados a domicilio, formación online, etc. De este modo, a comienzos de 2025 el volumen de autoempleo unipersonal se situaba ya ligeramente por encima de los niveles prepandemia, confirmando la capacidad del tejido autónomo para recomponerse tras el shock, aunque sobre bases que no siempre garantizan estabilidad ni calidad del empleo.

Esta dinámica agregada presenta, además, una evolución diferenciada por género. Mientras que el número de hombres autónomos sin empleados ha mostrado una recuperación moderada, pero relativamente alineada con las fases del ciclo económico, el autoempleo unipersonal femenino ha experimentado un crecimiento más intenso y sostenido en la última década. Muchas mujeres han encontrado en el modelo de negocio unipersonal una vía de acceso al mercado de trabajo o de mantenimiento de su autonomía económica en contextos de precariedad salarial, dificultades de conciliación o salidas forzosas del empleo por cuenta ajena. No obstante, este mismo patrón de expansión encierra ambivalencias: una parte de ese crecimiento se produce en sectores de baja rentabilidad y alta rotación (comercio minorista, cuidados, servicios personales), lo que expone a las autónomas a mayores riesgos de inestabilidad e ingresos reducidos. En consecuencia, el aumento del autoempleo unipersonal, lejos de ser un fenómeno homogéneo, refleja trayectorias de género divergentes, que combinan oportunidades reales de autonomía con una reproducción ampliada de desigualdades estructurales si no se acompañan de políticas de apoyo, formación y consolidación específicas.

No obstante, esta evolución reciente del autoempleo unipersonal no ha sido homogénea por género. El autoempleo femenino sin asalariados ha mostrado una trayectoria notablemente más resiliente, tanto en los momentos de contracción como en las fases de recuperación. Durante el bienio crítico 2020-2021, la caída porcentual de mujeres autónomas fue sistemáticamente menor que la registrada entre los hombres, lo que sugiere una combinación de factores: por un lado, una fuerte persistencia y compromiso con la actividad (muchas autónomas mantuvieron su negocio a pesar de la caída de ingresos, ajustando su propio tiempo de trabajo o tirando de ahorros personales); por otro, una concentración en sectores que, aun golpeados por la crisis, se mantuvieron relativamente activos (comercio de proximidad esencial, cuidados, determinados servicios personales). Cuando la economía inició su recuperación, esta mayor resistencia se tradujo en un mayor dinamismo relativo del emprendimiento femenino: la afiliación de mujeres al RETA creció a un ritmo superior al de los hombres, consolidando una tendencia que ya venía observándose a lo largo de la última década.

El dato de 2023 es especialmente elocuente: de los nuevos autónomos netos registrados ese año, casi 9 de cada 10 fueron mujeres, lo que indica que el motor de crecimiento reciente del autoempleo unipersonal es, en muy buena medida, femenino. Este fenómeno confirma que las mujeres están ganando peso dentro del colectivo, reduciendo de forma lenta pero sostenida la brecha numérica respecto a los hombres. Sin embargo, esta expansión no puede interpretarse de forma simplista como una “historia de éxito” sin matices: una parte de las nuevas altas femeninas responde a emprendimientos por necesidad, con escaso capital inicial y en sectores de baja rentabilidad, lo que las sitúa en una posición de vulnerabilidad si no existe apoyo específico. Por ello, el fuerte dinamismo emprendedor femenino en el autoempleo unipersonal debe leerse simultáneamente como señal de capacidad y de riesgo: capacidad, porque revela un potencial de iniciativa económica que estaba infrautilizado; riesgo, porque, si no se acompaña con políticas de financiación, formación, conciliación y consolidación de los negocios, puede cristalizar en una ampliación de la precariedad y de la desigualdad de género bajo la apariencia de mayor autonomía.

Por el contrario, el autoempleo masculino unipersonal parece haberse estancado o incluso reducido ligeramente en determinados tramos temporales, dibujando una trayectoria más volátil y dependiente del ciclo económico. Una interpretación plausible es que una parte significativa de los varones que se habían autoempleado por necesidad en crisis anteriores (a menudo en sectores

como la construcción, determinados servicios personales o actividades comerciales de subsistencia) encontraron, en la fase de recuperación, oportunidades de empleo por cuenta ajena con mayor estabilidad salarial y protección social, optando por abandonar el RETA. En estos casos, el autoempleo funcionó como válvula de escape anticíclica, un recurso transitorio en ausencia de opciones mejores, más que como un proyecto vocacional a largo plazo. A ello se añade un factor estructural de carácter demográfico: la población masculina en el tramo de 30 a 50 años (franja donde históricamente se concentra el grueso del autoempleo masculino) ha ido reduciéndose en los últimos años, mientras que la población femenina de esas mismas edades se ha mantenido o ha incrementado sus tasas de actividad. El resultado combinado es que, aunque el autoempleo unipersonal se mantiene como opción relevante para muchos hombres, su peso relativo tiende a estabilizarse o decrecer suavemente, en contraste con la trayectoria ascendente del autoempleo femenino. Este desplazamiento no solo responde a decisiones individuales, sino que refleja transformaciones más amplias en el mercado de trabajo y en los roles de género: los hombres encuentran más salidas asalariadas en la recuperación, mientras que las mujeres, impulsadas por una mayor incorporación al empleo y por la búsqueda de fórmulas flexibles de participación laboral, recurren en mayor medida al autoempleo como vía de inserción y permanencia en la actividad económica.

Esta evolución diferenciada por género tiene una consecuencia clara: el peso relativo de las mujeres dentro del autoempleo unipersonal no deja de aumentar. Si hace apenas una década ellas representaban en torno al 34% de las personas trabajadoras autónomas sin asalariados, en 2024 esa proporción roza ya el 37%, consolidando una tendencia ascendente sostenida en el tiempo. No se trata de una oscilación coyuntural, sino de un desplazamiento estructural en la composición del colectivo. Proyecciones prudentes apuntan a que, si este ritmo se mantiene durante los próximos años, las mujeres podrían llegar a constituir 4 de cada 10 autónomos unipersonales, acercándose a una situación de casi paridad en un ámbito que históricamente había estado fuertemente masculinizado.

De materializarse, estaríamos ante un cambio histórico hacia un panorama más equilibrado, con implicaciones profundas tanto en términos de igualdad de género como de configuración del tejido productivo. Un autoempleo unipersonal más feminizante y equilibrado supondría que una parte creciente de las iniciativas económicas de proximidad, de los microservicios especializados y de los

proyectos profesionales independientes estaría liderada por mujeres, lo que podría transformar paulatinamente los modelos de negocio, los estilos de gestión y las prioridades de muchas de estas actividades (por ejemplo, otorgando mayor centralidad a la conciliación, al cuidado de las relaciones con la clientela o a la responsabilidad social). No obstante, para que este avance cuantitativo se traduzca en un verdadero salto cualitativo hacia la equidad, será imprescindible acompañarlo de políticas que mejoren las condiciones en las que las mujeres se incorporan al autoempleo: acceso al crédito, apoyo en cuidados, formación específica, diversificación sectorial y protección social adecuada. Solo así el incremento del peso femenino dejará de descansar sobre bases frágiles y podrá consolidarse como una transformación estructural favorable para el conjunto de la economía y del mercado de trabajo.

Ahora bien, es fundamental subrayar que el crecimiento en cantidad no implica, por sí mismo, igualdad en calidad. El aumento del número de mujeres autónomas, y en particular de autónomas unipersonales, convive con brechas persistentes en términos de sectores de actividad, niveles de ingresos, estabilidad de los proyectos y capacidad de crecimiento.

Como se ha analizado en apartados anteriores, la incorporación femenina al autoempleo se produce de forma muy marcada en determinados nichos (servicios personales, pequeño comercio, cuidados, microemprendimientos digitales) que, si bien absorben iniciativa y talento, presentan a menudo márgenes estrechos, alta competencia y fuerte volatilidad de la demanda.

Un elemento especialmente preocupante es que una proporción significativa de las nuevas altas de autónomas se concentra en sectores ya saturados, como el comercio online artesanal, pequeños negocios de estética y bienestar, restauración de muy pequeña escala o servicios de proximidad con escaso margen de diferenciación. Esta dinámica tiene un doble efecto: por un lado, engrosa positivamente las estadísticas de autoempleo femenino, proyectando la imagen de un ecosistema emprendedor más diverso; por otro, no garantiza en absoluto trayectorias vitales y profesionales sostenibles a medio y largo plazo si no se acompaña de apoyos específicos en materia de formación empresarial, acceso a financiación, digitalización y estrategias de diferenciación. En ausencia de estos apoyos, el riesgo es claro: que una parte del crecimiento del autoempleo femenino se traduzca en una “feminización” de segmentos especialmente frágiles del tejido autónomo, donde la rotación, la precariedad de ingresos y el desgaste personal sean elevados. De ahí la importancia de que el aumento cuantitativo de mujeres autónomas vaya acompañado de políticas que mejoren de forma

tangible la calidad de sus proyectos, evitando que el avance en participación se asiente sobre bases estructuralmente débiles.

Las razones que explican por qué cada vez más mujeres optan por el autoempleo son múltiples y apuntan a un cambio de fondo en las dinámicas laborales y en la subjetividad emprendedora femenina. Pueden formularse, al menos, varias hipótesis complementarias.

a) MAYOR INICIATIVA EMPRENDEDORA FEMENINA.

Los informes del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) vienen registrando un aumento sostenido de la Tasa de Actividad Emprendedora femenina, lo que se traduce en una reducción gradual de la brecha con los hombres. Cada vez más mujeres declaran percibir oportunidades de negocio en su entorno y se sienten capacitadas para aprovecharlas. Este giro puede estar vinculado tanto a un entorno cultural más favorable al emprendimiento femenino (mayor visibilidad de referentes, narrativas de éxito en medios, redes de empresarias) como a una transformación en las aspiraciones profesionales: dejar de concebir el trabajo solo como empleo asalariado y reclamar un papel propio en la creación de actividad económica.

b) CAMBIOS EN EL MERCADO LABORAL Y HUIDA DE LA PRECARIEDAD.

Determinados sectores intensivos en mano de obra femenina (especialmente el comercio asalariado, la atención al público, los servicios de cuidado o la limpieza) han experimentado en los últimos años un proceso de precarización (contratos parciales, rotación elevada, salarios bajos, horarios extensos y rígidos). Frente a este escenario, no pocas mujeres prefieren asumir el riesgo del autoempleo antes que permanecer atrapadas en empleos asalariados precarios, utilizando el trabajo por cuenta propia como estrategia para ganar cierto control sobre tiempos, ingresos y clientes. La pandemia agudizó esta tendencia: actividades como el cuidado a domicilio o la limpieza se reorganizaron con mayor frecuencia bajo lógicas de autoempleo (varias familias/clientes, facturación propia) en lugar de empleo directo en un solo hogar, difuminando la frontera entre “empleada del hogar” y “prestadora de servicios autónoma”.

c) POLÍTICAS DE ESTÍMULO ESPECÍFICAS.

El despliegue, durante la última década, de incentivos dirigidos explícitamente al emprendimiento femenino también ha podido jugar un papel relevante. Medidas como la tarifa plana de cotización

para nuevas altas (que redujo el coste inicial a 60 euros durante los primeros meses), los bonos y ayudas para mujeres emprendedoras o los programas de apoyo impulsados por cámaras de comercio, administraciones autonómicas y entidades financieras han rebajado la barrera de entrada económica y psicológica. Para muchas mujeres que dudaban entre emprender o no, la existencia de un "colchón inicial" y de un entorno institucional que las nombra como sujeto de política pública puede haber sido el factor que inclinó la balanza.

d) IMPULSO DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL TERCER SECTOR AL EMPRENDIMIENTO SOCIAL Y RURAL.

Un número creciente de proyectos de emprendimiento social, verde o rural presenta rostro femenino: iniciativas vinculadas a cuidados, cultura, economía circular, turismo sostenible o dinamización comunitaria. En estos ámbitos, el sector público (ayuntamientos, diputaciones, programas de desarrollo rural) y el tercer sector (ONG, fundaciones, asociaciones) han promovido convocatorias, itinerarios formativos y microfinanciación específica que han facilitado que muchas mujeres den el paso hacia el autoempleo. En no pocos territorios rurales, la "nueva generación" de pequeñas emprendedoras sociales (tiendas de proximidad, servicios comunitarios, proyectos agroecológicos) es hoy una pieza clave para frenar la despoblación y sostener servicios básicos.

e) CAMBIOS EN LA TRAYECTORIA MASCULINA Y MENOR PRESIÓN HACIA EL AUTOEMPLEO.

Por el lado masculino, la ligera disminución o estancamiento del autoempleo unipersonal puede vincularse a la mejora relativa de las oportunidades de empleo por cuenta ajena en sectores tradicionalmente masculinizados. La reactivación de la construcción, el repunte de la industria y la expansión de la logística han ofrecido a muchos hombres (que durante la crisis se autoemplearon por necesidad) la posibilidad de volver a un salario fijo con mayor estabilidad y cobertura social. Dado que, en promedio, los hombres tienden a emprender algo más "por oportunidad" que, por necesidad, cuando perciben que las oportunidades claras se encuentran en el empleo asalariado, es lógico que opten por esa vía. En paralelo, es plausible que factores como la burocracia, el miedo al fracaso o la percepción de inseguridad desincentiven nuevos proyectos masculinos en ausencia de oportunidades muy evidentes de negocio.

De cara al futuro, esta combinación de factores plantea un doble reto. Por un lado, aprovechar el dinamismo del autoempleo femenino y evitar que se frustre: muchas nuevas emprendedoras necesitarán *mentoring*, consolidación del modelo de negocio, acceso a redes profesionales, apoyo

en la gestión y acompañamiento financiero para que sus proyectos superen la barrera crítica de los primeros 1-2 años. Sin este sostén, parte de esa energía emprendedora corre el riesgo de traducirse en ciclos de alta y baja en el RETA, con desgaste personal y poca acumulación de capital económico o profesional. Por otro lado, sería conveniente investigar por qué una parte del talento masculino potencialmente emprendedor se está replegando al empleo asalariado: qué peso tienen la complejidad administrativa, la percepción del riesgo, la falta de apoyo en la innovación, etc. A partir de ese diagnóstico, podrían diseñarse políticas de reenganche selectivo de ese talento (especialmente en sectores de alta tecnología, digitalización e innovación) donde España necesita más startups, *spin-offs* y proyectos de base autónoma. Aprovechar plenamente el potencial emprendedor de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad y con apoyos adecuados, será crucial para construir un ecosistema productivo más innovador, equilibrado y resiliente.

En síntesis, el autoempleo unipersonal en España está evolucionando con un sesgo de feminización creciente, lo que puede leerse como un indicador de cambio social positivo hacia un mayor equilibrio en la distribución de roles emprendedores, pero que simultáneamente plantea el desafío de garantizar que este crecimiento se produzca en condiciones de sostenibilidad, estabilidad y calidad para ambos géneros. No basta con que haya más mujeres dándose de alta como autónomas: es imprescindible que sus proyectos dispongan de las mismas oportunidades de consolidación, acceso a financiación, protección social y posibilidades de expansión que los de sus homólogos masculinos, y que el incremento cuantitativo no quede atrapado en nichos de baja rentabilidad o alta rotación.

En este contexto, cobra especial sentido explorar estrategias de apoyo al emprendimiento diferenciadas por género, pero convergentes en resultados, entendidas no como privilegios arbitrarios, sino como respuestas ajustadas a realidades distintas. Por un lado, resulta pertinente mantener y reforzar programas específicos para mujeres (mentoría, redes de emprendedoras, instrumentos financieros con enfoque de género, apoyo a la conciliación) que han demostrado capacidad para reducir barreras de entrada y de permanencia. Por otro, empieza a ser necesario prestar atención a un fenómeno menos visible: la baja propensión a emprender entre los hombres más jóvenes, especialmente aquellos con alta cualificación que encuentran salidas atractivas en empleos tecnológicos dentro de grandes empresas y que, por tanto, descartan el autoempleo como opción vital. En su caso, podrían diseñarse iniciativas que vinculen emprendimiento y alta tecnología

(*startups*, *spin-offs*, proyectos innovadores) que hagan del autoempleo una alternativa igualmente deseable frente al empleo asalariado en el sector privado.

El objetivo final debería ser construir un ecosistema de autoempleo verdaderamente inclusivo, en el que tanto hombres como mujeres encuentren en el trabajo por cuenta propia una opción profesional atractiva, viable y bien protegida, capaz de crecer al compás de la economía sin que uno u otro grupo quede sistemáticamente rezagado. Un autoempleo equilibrado en términos de género, diversidad sectorial y calidad de las trayectorias no solo es más justo desde la perspectiva de la igualdad, sino también más robusto desde el punto de vista económico, al aprovechar mejor el talento disponible y repartir de forma más homogénea los riesgos y las oportunidades del emprendimiento.

18. ESTRATEGIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL AUTOEMPLEO UNIPERSONAL

Dado que el autoempleo unipersonal (sin personal asalariado) constituye el núcleo mayoritario del trabajo autónomo en España, asegurar su sostenibilidad no es solo un objetivo sectorial, sino una condición básica para la estabilidad del conjunto del tejido productivo. Es precisamente en este estrato donde se concentran muchas de las debilidades estructurales ya señaladas: menor productividad media, fuerte exposición a los ciclos económicos, dificultades de acceso a financiación, menor capacidad para invertir en innovación o digitalización, y una protección social que, aunque ha mejorado tras las reformas recientes, sigue siendo percibida como insuficiente por buena parte del colectivo. Además, la propia naturaleza unipersonal del negocio (donde la misma persona asume simultáneamente las funciones de dirección, producción, administración y comercialización) incrementa el riesgo de sobrecarga, desgaste emocional y desprotección ante contingencias (enfermedad, maternidad/paternidad, crisis de demanda, etc.).

En este contexto, reforzar la viabilidad del autoempleo unipersonal exige ir más allá de las medidas genéricas y avanzar hacia un enfoque integral que combine protección, capacitación, acompañamiento y estímulos a la cooperación. No se trata únicamente de “evitar cierres”, sino de facilitar que estos microproyectos evolucionen desde la mera supervivencia hacia modelos más sólidos, profesionalizados y conectados con redes de apoyo. Ello implica actuar sobre múltiples dimensiones: mejorar las condiciones de inicio (reducción de barreras de entrada y trámites), reforzar las fases de consolidación (acceso a crédito, asesoramiento, formación en gestión), facilitar la diversificación de ingresos y la transición hacia formas de colaboración (redes, asociaciones, cooperativas de servicios), y garantizar un nivel de protección social que haga compatible el autoempleo con una vida laboral y personal digna. A continuación, se sintetizan algunas de las estrategias clave planteadas en la literatura especializada y en las políticas recientes para apuntalar la sostenibilidad del autoempleo unipersonal, con especial atención a los colectivos más vulnerables y a las brechas de género y territorio que atraviesan este segmento.

Sobre esta base, pueden identificarse al menos ocho líneas de actuación que, de forma combinada, permiten reforzar la sostenibilidad económica, organizativa y social del autoempleo unipersonal. No se trata de medidas aisladas, sino de pilares interdependientes que deben articularse en una estrategia de largo plazo.

1. FORMACIÓN EMPRESARIAL Y DIGITALIZACIÓN.

Una de las debilidades más recurrentes del autónomo individual no reside en su oficio, sino en todo aquello que lo rodea: gestión empresarial, planificación económica, *marketing*, relación con la clientela, uso de herramientas digitales. Buena parte de los cierres precoces no se explican por falta de talento profesional, sino por la ausencia de competencias en estas áreas "no nucleares" del negocio. Resulta estratégico, por tanto, que las políticas públicas coloquen la formación empresarial y digital en el centro del apoyo al autoempleo unipersonal. Ello implica ofrecer itinerarios formativos accesibles, modulables y muy prácticos en contabilidad básica, fiscalidad, fijación de precios, gestión de tesorería, negociación con proveedores, así como en marketing digital, redes sociales, comercio electrónico, gestión de la reputación online y protección de datos. Programas de ámbito estatal o autonómico como "Autónomo Digital", el despliegue del Kit Digital o plataformas públicas de e-learning específicas para autónomos constituyen un punto de partida, pero su impacto dependerá de que se adapten a los tiempos reales del colectivo (horarios flexibles, formación online asíncrona, tutorías personalizadas) y de que lleguen también a quienes tienen menor capital educativo o digital. La digitalización, bien entendida, no debe ser una moda, sino una palanca para aumentar la productividad, abrir nuevos canales de venta y reducir la vulnerabilidad ante shocks externos (por ejemplo, poder seguir facturando online en momentos de restricciones presenciales).

2. REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS Y SIMPLIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN.

La carga burocrática es uno de los factores que más desincentiva el emprendimiento y desgasta al autónomo unipersonal. La obligación de cumplir con múltiples trámites (altas, declaraciones trimestrales, licencias, prevención de riesgos, protección de datos, etc.) absorbe tiempo que se detrae de la actividad productiva y obliga a menudo a contratar asesoría externa, lo que incrementa costes fijos. Una estrategia de sostenibilidad debe pasar por una simplificación y digitalización radical de la relación del autónomo con la Administración. Esto implica avanzar hacia una ventanilla única electrónica que permita gestionar en un solo entorno todos los trámites fiscales y de Seguridad Social; reducir duplicidades documentales; generalizar notificaciones y procedimientos digitales verdaderamente usables; y diseñar regímenes de estimación objetiva simplificados para negocios de baja facturación, de modo que las obligaciones contables sean proporcionales al tamaño del proyecto. Iniciativas como *Prevención10* muestran que es posible ofrecer servicios

gratuitos y sencillos para cumplir normas complejas (como la prevención de riesgos laborales). Extender esta lógica a otros ámbitos normativos liberaría tiempo y energía al autoempleado, permitiéndole concentrarse en aquello que genera valor.

3. MEJORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL SIN SOBRECARGAR AL AUTÓNOMO DE BAJOS INGRESOS.

La implantación del sistema de cotización por ingresos reales supuso un avance importante hacia una protección social más ajustada a la capacidad económica del autónomo. Sin embargo, su éxito dependerá de que las cuotas resulten realmente asumibles para quienes tienen ingresos bajos, irregulares o estacionales. Una estrategia de sostenibilidad debe encontrar el equilibrio entre garantizar prestaciones dignas (pensión, incapacidad temporal, cese de actividad, etc.) y no asfixiar económicamente al autónomo unipersonal, especialmente en los primeros años de actividad o en sectores de márgenes estrechos. En este sentido, pueden explorarse mecanismos de bonificación contracíclica (reducciones temporales de cuota en contextos de crisis general o de caída abrupta de ingresos, sin merma de derechos futuros) y fórmulas de incentivo para que, en etapas de mayor estabilidad económica, el autónomo pueda cotizar por bases más altas que mejoren su pensión sin que ello suponga un salto brusco de costes. El objetivo es construir un sistema en el que emprender no signifique elegir entre protección social y viabilidad del negocio, sino un equilibrio razonable entre ambas dimensiones.

4. ESTÍMULO A LA COOPERACIÓN Y A LAS FORMAS DE AGREGACIÓN ENTRE AUTÓNOMOS.

Que el negocio sea unipersonal no implica que deba operar en soledad. Una de las líneas estratégicas más prometedoras para reforzar la sostenibilidad del autoempleo unipersonal es fomentar la cooperación entre autónomos y su articulación en redes, asociaciones o estructuras de economía social. La cooperación puede adoptar múltiples formas: compras colectivas para abaratar insumos, uso compartido de espacios (*coworkings* municipales, talleres comunes, cocinas industriales compartidas), prestación de servicios agrupados (por ejemplo, varios profesionales que ofrecen paquetes integrados) o participación conjunta en licitaciones públicas. Instrumentos como las cooperativas de trabajo asociado, las cooperativas de servicios o fórmulas de colaboración híbridas permiten combinar la autonomía operativa de cada profesional con las ventajas de la escala (mejor posición negociadora, reducción de costes, acceso a proyectos que exigen volumen). Actualizar los marcos legales y fiscales de estas figuras para hacerlos más atractivos a los autónomos

modernos (especialmente en sectores tecnológicos o creativos) contribuiría a que el autoempleo dejara de ser sinónimo de aislamiento, y pasara a ser una pieza conectada de un entramado colectivo.

5. ACCESO A FINANCIACIÓN ADAPTADA A LA ESCALA MICRO Y A LOS PERFILES VULNERABLES.

El sistema financiero tradicional tiende a funcionar mal para proyectos muy pequeños, sin avales ni historial crediticio, que es justamente el perfil de muchos autónomos unipersonales. Por ello, una estrategia efectiva debe contemplar instrumentos de financiación adaptados al microemprendimiento, con importes modestos, trámites sencillos y una evaluación basada más en la viabilidad del proyecto que en las garantías patrimoniales. Los microcréditos públicos o público-privados, las líneas específicas de ICO gestionadas en colaboración con entidades de finanzas éticas o cooperativas de crédito, y las plataformas de *crowdfunding* y *crowdlending* orientadas a negocios de proximidad pueden jugar un papel clave. La implicación de la comunidad (vecindario que financia la apertura o modernización de un negocio del barrio a cambio de contraprestaciones en especie o descuentos) no solo diversifica fuentes de financiación, sino que refuerza el arraigo territorial del autoempleo y construye un vínculo de corresponsabilidad entre emprendedor y entorno.

6. MENTORÍA, ACOMPAÑAMIENTO CONTINUO E INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS.

La experiencia acumulada de quienes llevan años o décadas como autónomos constituye un recurso de altísimo valor que, sin embargo, suele permanecer invisibilizado e infrautilizado. Institucionalizar programas de mentoría donde autónomos veteranos acompañen a quienes inician su proyecto (especialmente durante los primeros dos o tres años, que concentran el mayor riesgo de cierre) puede marcar la diferencia entre consolidación y abandono. Un servicio tipo *“MentorAutónomo”*, gestionado por cámaras de comercio, asociaciones de autónomos o entidades de economía social, podría ofrecer asesoramiento personalizado, sesiones grupales y espacios de intercambio de buenas prácticas sectoriales. Paralelamente, el impulso a comunidades online moderadas (foros, grupos, plataformas de apoyo mutuo) permitiría que el conocimiento práctico circule, que se compartan soluciones a problemas comunes (proveedores, herramientas, gestión de impagos) y que emerjan colaboraciones. Este acompañamiento no debe entenderse como un complemento opcional, sino como un componente estructural de la política de apoyo al autoempleo unipersonal.

7. SEGUNDA OPORTUNIDAD Y POLÍTICAS DE REEMPRENDIMIENTO.

El miedo al fracaso (y, sobre todo, a sus consecuencias económicas y reputacionales) actúa como un potente freno al emprendimiento. Muchos autónomos que cierran su negocio después de un intento fallido no vuelven a emprender, incluso cuando han adquirido aprendizajes que podrían convertir un segundo proyecto en una experiencia de éxito. Una estrategia madura de apoyo al autoempleo debería incorporar de forma clara una política de segunda oportunidad: marcos concursales ágiles y humanizados para personas físicas, mecanismos de alivio de deudas en determinados supuestos, y programas específicos de reemprendimiento dirigidos a quienes desean volver a intentarlo. Se trataría de pasar de una cultura que penaliza el fracaso a otra que lo entiende como parte del ciclo emprendedor, especialmente en el caso de microproyectos afectado por crisis exógenas. Apoyar al reemprendedor (por ejemplo, con asesoramiento reforzado, acceso preferente a microcréditos o ayudas para reconvertir el modelo de negocio) significa capitalizar la experiencia adquirida en el primer intento y evitar la pérdida de talento emprendedor.

8. FOMENTO DE LA TRANSICIÓN A EMPRESA CUANDO EL NEGOCIO ALCANZA MADUREZ Y POTENCIAL DE CRECIMIENTO.

No todos los autónomos unipersonales aspiran a convertirse en empresa con empleados, ni es deseable forzar esa evolución. Pero para aquellos proyectos que, por su volumen de actividad y proyección, comienzan a necesitar personal contratado, resulta clave facilitar una transición ordenada y asumible hacia formas empresariales más estructuradas (sociedades limitadas, sociedades laborales, cooperativas, etc.). Esto implica reducir los costes notariales y registrales de constitución, simplificar los cambios de forma jurídica, ofrecer asesoramiento gratuito sobre obligaciones laborales y de gestión de equipos, y diseñar incentivos que eviten “saltos al vacío” en la carga de cotizaciones y responsabilidades. Medidas como mantener durante un periodo transitorio determinados beneficios (por ejemplo, parte de la tarifa plana) u ofrecer bonificaciones a la primera contratación pueden hacer que el paso de autoempleo unipersonal a microempresa con plantilla no se perciba como una amenaza, sino como una evolución natural del negocio. De este modo, los proyectos con capacidad de crecer podrán escalar sin miedo, generando empleo de calidad y reforzando el tejido productivo.

En conjunto, estas estrategias configuran un ecosistema de soporte integral que ya no concibe al autónomo unipersonal como una figura residual o meramente “de subsistencia”, sino como un actor

central al que conviene dotar de herramientas, redes y garantías para que pueda desplegar todo su potencial económico y social.

Estas estrategias no son excluyentes, sino claramente complementarias. La sostenibilidad del autoempleo unipersonal exige intervenir simultáneamente en varios frentes: reforzar capacidades, reducir cargas administrativas, mejorar la protección social, facilitar el acceso a financiación y abrir oportunidades de cooperación y crecimiento. Si se implementan de forma coherente y continuada, el resultado previsible es un colectivo de autónomos individuales más profesionalizado, más productivo y menos vulnerable a las crisis. Ello se traduciría en una economía con una base amplia más robusta y, en última instancia, en una menor necesidad de rescates o subsidios de urgencia, puesto que los propios negocios dispondrían de más recursos para resistir y adaptarse. Desde el plano político, apoyar al autónomo unipersonal es tanto razonable como legítimo: representan la mayoría del tejido empresarial y aportan una parte sustantiva del empleo y de la actividad económica. Pero, más allá de la magnitud cuantitativa, supone reconocer que detrás de cada NIF de autónomo hay una persona que se juega su sustento cotidiano, y que cualquier estrategia de impulso al trabajo por cuenta propia debe situar precisamente a esa persona (y a su dignidad laboral y vital) en el centro de la acción pública.

19. IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS COMPARATIVO PARA EL DESARROLLO DEL AUTOEMPLEO

A lo largo de este estudio se ha aludido en varias ocasiones a la posición relativa de España respecto a otros países, así como a la manera en que determinados fenómenos del autoempleo se expresan en contextos nacionales muy distintos. Esta perspectiva no es un mero recurso ilustrativo, sino una herramienta analítica de primer orden. El análisis comparativo (tanto internacional como entre territorios dentro del propio país) resulta fundamental para el desarrollo del autoempleo, en la medida en que permite: identificar buenas prácticas y modelos institucionales exitosos; discriminar qué elementos de la realidad autónoma son de carácter estructural (vinculados a la demografía, al modelo productivo o a la cultura empresarial) y cuáles son susceptibles de mejora mediante políticas públicas; y situar los avances y las carencias del autoempleo español en una perspectiva más amplia, evitando miradas auto-centradas. Solo a partir de esta comparación informada es posible calibrar si las dificultades que afrontan los autónomos en España son inevitables o, por el contrario, resultado de decisiones normativas y de diseño institucional que podrían modificarse, así como reconocer con mayor claridad los logros alcanzados y los retos pendientes.

A escala internacional, la posición de España resulta particularmente reveladora. Con alrededor de un 16% de personas trabajadoras por cuenta propia sobre el total de ocupados, el país se sitúa por encima de la media de la Unión Europea (en torno al 13% en 2023) y configura un perfil más cercano al de economías del sur como Italia o Grecia, donde las tasas de autoempleo alcanzan el 20-25%, que al de los países del norte de Europa, donde el peso del trabajo autónomo se reduce en algunos casos a apenas un 4-5% (como en Noruega). Estas diferencias no son anecdóticas, sino expresión de estructuras productivas, marcos institucionales y culturas laborales claramente diferenciadas: mientras en el sur de Europa el tejido económico tiende a estar más atomizado, con mayor presencia de agricultura, pequeño comercio y servicios de proximidad, en el norte predomina un mercado laboral articulado en torno a grandes empresas, fuertes sectores públicos y un empleo asalariado más extendido y estable. A ello se suma el papel de los incentivos y de la protección social: en los países nórdicos, los elevados salarios y la robusta red de seguridad asociada al empleo por cuenta ajena hacen menos atractivo asumir los riesgos del autoempleo; en cambio, en buena parte de las economías latinas, donde los mercados laborales son más frágiles y la estabilidad contractual menos garantizada, el trabajo autónomo opera a menudo como válvula de escape o mecanismo de

inserción alternativo, combinando trayectorias de emprendimiento por oportunidad con otras claramente marcadas por la necesidad.

A escala comparada, la observación de los modelos vecinos permite extraer enseñanzas muy concretas sobre cómo configurar el marco del trabajo autónomo. Francia, por ejemplo, introdujo en 2009 el régimen simplificado de *auto-entrepreneur*, que supuso una auténtica ruptura con el esquema tradicional: trámites de alta y baja extremadamente sencillos, cotizaciones ligadas a la facturación real y umbrales muy bajos de ingreso a partir de los cuales se empezaba a cotizar. Este marco redujo de forma drástica las barreras de entrada y dio lugar a un aumento muy significativo del número de trabajadores por cuenta propia, especialmente en actividades complementarias o de pequeña escala. España incorporó posteriormente medidas inspiradas en esta lógica (como la "tarifa plana" de cotización reducida para los primeros meses de actividad), que han tenido un impacto positivo en el flujo de altas, aunque sin llegar a replicar ni la sencillez administrativa ni la radicalidad del modelo francés.

El caso del Reino Unido ilustra otro enfoque: la proporción de autónomos es relativamente baja, pero el régimen es extremadamente flexible, con cotizaciones voluntarias reducidas y procedimientos de alta y baja muy ágiles. Esto abarata el coste inicial de emprender y facilita salidas y entradas en la actividad, pero a cambio produce niveles de protección social muy limitados y un grado notable de inseguridad económica para muchos *self-employed*. Alemania, por su parte, ha optado por un esquema de fuertes obligaciones: el aseguramiento sanitario para autónomos es obligatorio y de coste elevado, lo que desincentiva ciertos proyectos de autoempleo, pero garantiza altos estándares de cobertura a quienes pueden sostenerlo. Cada modelo se basa, en definitiva, en *trade-offs* distintos entre flexibilidad, protección y carga contributiva.

En este contexto, España ha tendido a situarse en una posición intermedia, buscando un equilibrio entre la obligatoriedad de la protección social (coberturas mínimas de pensiones, contingencias comunes, cese de actividad) y el nivel de las cuotas exigidas, de manera que ningún autónomo quede completamente fuera del sistema, pero a costa de mantener una carga fija relativamente elevada, especialmente gravosa para los tramos de menores ingresos. La comparación con otros países de la periferia europea ofrece referencias adicionales: Italia, por ejemplo, ha desplegado regímenes específicos con cuotas muy reducidas para los llamados "*minimi*" (pequeños contribuyentes con facturación limitada), y Portugal ha avanzado en modelos de cotización por

ingresos con bases mínimas muy bajas. El estudio sistemático de estos marcos (y de sus resultados en términos de creación de negocios, calidad del autoempleo y sostenibilidad financiera) proporciona un banco de pruebas útil para recalibrar el modelo español: ajustar mejor las cuotas a la capacidad económica real, simplificar procedimientos sin perder derechos y reforzar selectivamente la protección donde el riesgo de vulnerabilidad es mayor.

En el terreno de la protección social, la comparación internacional resulta especialmente elocuente. España ha avanzado de forma notable en la última década: hoy, la afiliación al RETA incorpora de manera obligatoria coberturas antes inexistentes o residuales para el colectivo, como la prestación por cese de actividad, la protección frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o el acceso más homogéneo a prestaciones por incapacidad temporal. Desde el punto de vista del diseño institucional, esto sitúa al trabajo autónomo español en una posición relativamente avanzada respecto a otros países de la UE donde, todavía hoy, los trabajadores por cuenta propia carecen de mecanismos específicos de protección ante el cierre involuntario del negocio o solo pueden acceder a una red de seguridad muy limitada y, a menudo, voluntaria.

Sin embargo, este progreso convive con importantes márgenes de mejora, que se hacen visibles al comparar con modelos como los de Francia o Dinamarca, donde determinados riesgos (especialmente los vinculados a la maternidad, la paternidad y las enfermedades de larga duración) reciben una respuesta pública más generosa y estable. En estos países, los subsidios directos para autónomos durante bajas prolongadas están mejor dotados y menos condicionados, lo que reduce el coste subjetivo y objetivo de ejercer derechos como la baja maternal sin poner en peligro la viabilidad del negocio. Mirar de cerca estas políticas permite situar las demandas de mejora del colectivo español en un marco más ambicioso: no se trata solo de consolidar lo ya alcanzado (cotización por ingresos reales, cobertura obligatoria de contingencias), sino de avanzar hacia un modelo en el que el ejercicio de la autonomía económica no implique una penalización en términos de protección social. El análisis comparado, en este sentido, opera como una palanca argumentativa para reclamar mayores niveles de suficiencia, agilidad y equidad en las prestaciones dirigidas al trabajo autónomo.

También resulta especialmente útil observar lo que ocurre en América Latina, aun sabiendo que se trata de contextos económicos, institucionales y sociales muy distintos. En muchos países latinoamericanos, el autoempleo alcanza proporciones muy superiores a las europeas (en torno al

40% del empleo total, con picos del 60% o incluso 70% en economías andinas o centroamericanas), pero lo hace en un marco de altísima informalidad, escasa protección social y bajos niveles de productividad. Esa combinación de masividad e informalidad ha obligado a los gobiernos a experimentar con instrumentos específicos para formalizar, proteger y organizar a millones de trabajadores por cuenta propia de subsistencia. Ejemplos como los regímenes simplificados de tributación (el monotributo argentino y sus variantes en otros países), los programas de fomento del cooperativismo entre trabajadores por cuenta propia, o el despliegue de sistemas de microfinanzas inspirados en la experiencia del Grameen Bank (y adaptados al contexto urbano y rural latinoamericano) aportan lecciones valiosas sobre cómo ofrecer seguridad mínima, acceso al crédito y acompañamiento a unidades productivas extremadamente pequeñas. Aunque España se sitúe en un nivel distinto de desarrollo, algunas de estas ideas son trasladables, debidamente adaptadas: seguros de microingresos para autónomos con facturación muy baja o volátil; ventanillas únicas rurales que integren trámites fiscales, de Seguridad Social y de apoyo al negocio; dispositivos de microcrédito combinados con formación obligatoria; o esquemas de asociacionismo económico que permitan a autónomos dispersos agruparse en cooperativas, centrales de compras o redes de comercialización. En resumen, el laboratorio de políticas latinoamericano muestra tanto los riesgos de un autoempleo masivo sin regulación ni derechos, como el potencial de instrumentos innovadores para dar cobertura a quienes trabajan por cuenta propia en condiciones frágiles, y ofrece un espejo útil para que España refuerce la dimensión inclusiva y territorialmente equilibrada de sus estrategias de apoyo al trabajo autónomo.

A nivel nacional, la comparación entre territorios y ramas de actividad revela que España es, en sí misma, un mapa de modelos de autoempleo muy diferentes. Las tasas de trabajo autónomo varían de forma significativa entre comunidades autónomas: los territorios con mayor peso de la agricultura, la pesca, la ganadería y las economías de proximidad (como Galicia, Castilla-La Mancha, Castilla y León o Extremadura), registran porcentajes de autoempleo más elevados que aquellas regiones donde predominan grandes empresas industriales, financieras o de servicios avanzados, como Madrid, País Vasco o Cataluña. A ello se suma la especialización sectorial de cada territorio: en las zonas costeras mediterráneas y archipiélagos el autoempleo se vincula fuertemente a comercio, hostelería y turismo; en áreas urbanas densas, a servicios profesionales, actividades tecnológicas y culturales; en el medio rural, a explotaciones agrarias familiares, pequeños talleres, comercio de cercanía y servicios básicos. Esta diversidad territorial se refleja también en los modelos

de apoyo que han desarrollado las propias comunidades autónomas: algunas, como Andalucía o Murcia, han recurrido a programas intensivos de fomento del autoempleo mediante subvenciones a fondo perdido para el inicio de actividad, ayudas a la inversión o bonificaciones adicionales sobre la cuota estatal; otras, como Madrid, han priorizado la simplificación administrativa, la reducción de plazos y costes de constitución, o el impulso de viveros de empresas y espacios de *coworking* orientados a autónomos de servicios. Analizar comparativamente los resultados de estos enfoques (en términos de altas netas de autónomos, tasas de supervivencia a tres y cinco años, calidad del empleo generado o capacidad de fijar población en el territorio) constituye una herramienta clave para identificar qué combinaciones de incentivos económicos, desregulación selectiva y acompañamiento técnico resultan más eficaces en cada contexto productivo y social, y para orientar futuros ajustes de las políticas de apoyo al autoempleo en clave territorial.

Lo mismo ocurre si la comparación se realiza por sectores económicos: confrontar la evolución del autoempleo en la agricultura con la de los servicios TIC o las actividades profesionales avanzadas revela dinámicas profundamente divergentes. En el ámbito agrario, el número de autónomos lleva décadas disminuyendo como resultado del abandono rural, la concentración de explotaciones, el envejecimiento de los titulares y la creciente exigencia de inversiones tecnológicas y normativas que muchas pequeñas explotaciones no pueden asumir. En cambio, en los servicios profesionales, la economía digital y las TIC, el autoempleo crece de forma sostenida, impulsado por la demanda de servicios especializados, la posibilidad de trabajar en red y la menor necesidad de inversión física inicial. Esta fotografía comparada permite identificar con precisión dónde se están perdiendo autónomos (y, por tanto, capacidades productivas y conocimiento local) y dónde se están generando nuevas oportunidades de emprendimiento.

Desde la perspectiva de política pública, esta lectura sectorial abre un campo claro de intervención: no se trata solo de constatar que se reduce el número de autónomos agrarios mientras crecen los de servicios TIC, sino de construir puentes de reconversión que eviten una pérdida neta de capital emprendedor. Por ejemplo, los ex–agricultores y autónomos del medio rural podrían ser apoyados para emprender en actividades conexas o complementarias en su propio territorio (turismo rural, transformación agroalimentaria de proximidad, servicios ambientales, bioeconomía, comercio digital de productos locales), aprovechando su conocimiento del entorno, sus activos (tierra, instalaciones) y sus redes de confianza. El análisis comparativo por sectores, lejos de ser meramente

descriptivo, orienta así la definición de itinerarios de reorientación profesional, programas de formación específica y esquemas de financiación adaptados, de modo que la transición desde sectores en declive hacia sectores en expansión no suponga la expulsión del tejido autónomo de miles de personas, sino la reconfiguración de su actividad en clave de continuidad, diversificación y arraigo territorial.

En suma, el análisis comparativo constituye una herramienta imprescindible porque muestra que muchos de los retos del autoempleo no son específicos de España, sino que forman parte de tendencias más amplias observables en otras economías avanzadas y en contextos en desarrollo. Esta constatación permite desmontar la idea de que determinadas dificultades son "inevitables" o "idiosincrásicas" y abre la puerta a abordarlas mediante políticas que ya han sido ensayadas y evaluadas en otros países. Además, el contraste internacional y territorial proporciona argumentos empíricos robustos para la acción pública: por ejemplo, es posible justificar la pertinencia de la tarifa plana u otros esquemas de cotización reducida inicial tomando como referencia los regímenes simplificados implantados en Francia o Italia; o subrayar la necesidad de marcos normativos y financieros que favorezcan la segunda oportunidad empresarial, apoyándose en la evidencia de que, en contextos como Estados Unidos, una cultura del "fracaso no es el final" está asociada a mayores tasas de reemprendimiento y a ecosistemas emprendedores más dinámicos.

Desde esta perspectiva, sería deseable que las instituciones con competencia directa en la materia (Ministerio de Trabajo y Economía Social, Seguridad Social, Inspección de Trabajo, servicios regionales de empleo, etc.) contaran con un observatorio permanente del trabajo autónomo que, más allá del seguimiento estadístico básico, se encargara de recopilar sistemáticamente indicadores comparados, evaluaciones de políticas y estudios internacionales. Un dispositivo de este tipo podría alimentar de forma continua la formulación de estrategias basadas en evidencia, evitando diseños aislados o meramente reactivos. Del mismo modo, conviene reforzar la dimensión europea e internacional del propio colectivo autónomo, impulsando la participación en redes y plataformas de emprendedores, programas como Erasmus para Jóvenes Emprendedores, intercambios entre ecosistemas locales y la incorporación de buenas prácticas procedentes de otros países en materias como digitalización, cooperativismo, protección social o conciliación. En conclusión, mirar hacia fuera de nuestras fronteras y contrastar dentro de ellas sirve para comprender el autoempleo en toda su complejidad, situar sus problemas en un mapa más amplio y construir respuestas más

ambiciosas. El análisis comparativo no debe concebirse como un apéndice opcional, sino como un componente estructural de cualquier estrategia de desarrollo del trabajo autónomo: una guía para evitar errores repetidos y una fuente de inspiración para avanzar hacia mejores prácticas y resultados.

TERCERA PARTE:

EL RELEVO GENERACIONAL-SOCIAL COMO RESPUESTA

PRESENTACIÓN: RELEVO GENERACIONAL

El relevo generacional se ha convertido en uno de los grandes puntos ciegos de la economía real española. No es solo un problema que afecta a cada persona autónoma que se plantea cerrar su actividad o traspasar su negocio, sino una cuestión de carácter estructural que incide directamente en la sostenibilidad de la economía local, en la continuidad del empleo y en la cohesión social de amplias zonas del territorio. Cada bar, comercio, pequeño taller, explotación agraria, despacho profesional o negocio familiar que desaparece sin relevo no representa únicamente una baja en un registro administrativo: implica la pérdida de un proyecto económico, de una red de relaciones, de un servicio de proximidad y de un anclaje simbólico en la vida cotidiana de barrios, pueblos y pequeñas ciudades.

En los municipios rurales, en las comarcas en riesgo de despoblación y en buena parte de las pequeñas y medianas ciudades, donde la presencia de grandes empresas es limitada o inexistente, la vida económica descansa casi por completo en el trabajo autónomo, las PYMES y los negocios familiares. Es esta base productiva (atomizada, próxima, arraigada en el territorio), la que sostiene el empleo, garantiza servicios básicos, vertebra la vida comunitaria y aporta identidad económica a los territorios. Cuando este entramado se debilita sin alternativas, no solo se reducen las oportunidades laborales o se encarecen los servicios: se erosiona el propio proyecto de futuro del territorio, se vacían los centros urbanos, se acelera la marcha de la población joven y se consolida un círculo vicioso de pérdida de actividad y abandono.

Abordar el relevo generacional, por tanto, no puede limitarse a gestionar cierres individuales o a ofrecer soluciones puntuales a quienes se jubilan o se ven obligados a cesar su actividad. Supone reconocer que nos encontramos ante un desafío de país: cómo asegurar que el tejido de autoempleo, PYMES y negocios familiares (que constituye la columna vertebral de la economía real en buena parte de España) disponga de mecanismos, apoyos y marcos normativos que hagan posible la transmisión de empresas, la entrada de nuevas personas emprendedoras y la transformación de negocios viables en proyectos renovados, más cooperativos, innovadores y sostenibles. Solo desde esta perspectiva estructural el relevo generacional puede dejar de ser un punto ciego para convertirse en una palanca de continuidad económica y de cohesión territorial.

La ausencia de una planificación sucesoria mínima está acelerando la desaparición silenciosa de centenares de actividades económicas objetivamente viables: comercios de proximidad, bares y restaurantes, talleres, servicios personales, pequeñas industrias o proyectos profesionales que, durante años -e incluso generaciones-, han sostenido el empleo, el consumo cotidiano y una parte fundamental de la vida social de barrios y pueblos. En la práctica, esta falta de relevo organizado convierte cada jubilación, cada enfermedad, cada decisión de cierre en un punto final abrupto, incluso cuando el negocio sigue teniendo clientela, marca reconocida y una posición consolidada en el entorno. Allí donde no existe un proceso de transmisión planificado, el cierre no responde a una inviabilidad económica, sino a la ausencia de mecanismos, apoyos y tiempo para imaginar y construir un después.

Cuando estas empresas cierran sin relevo, lo que desaparece no es solo una fuente de ingresos o una licencia de actividad: se destruye tejido productivo en sentido estricto, se interrumpe un saber hacer acumulado a lo largo de décadas, se pierden relaciones comerciales maduras (con proveedores, clientela, entidades financieras, vecindario) y se debilitan redes de confianza y apoyo mutuo que han funcionado como infraestructura invisible de la vida económica local. En términos económicos, se desintegra capital productivo, simbólico y relacional difícilmente recuperable; en términos sociales, se apagan luces que articulaban el espacio público, se cierran espacios de encuentro informal, se empobrece la trama de vínculos que vertebraba la vida comunitaria. Cada persiana que baja sin relevo no es solo un negocio menos: es un fragmento de ciudad o de pueblo que pierde densidad, futuro y capacidad de retener población.

Este fenómeno tiene un impacto social y territorial de enorme intensidad. Negocios con historia, identidad y arraigo (bares, comercios, talleres, librerías, pequeños despachos, oficios artesanos), acaban bajando la persiana no porque hayan dejado de ser viables, sino porque nadie ha podido, o sabido, tomar el relevo “en tiempo y forma”. El cierre llega, muchas veces, como desenlace casi automático de una biografía laboral: la persona titular envejece o se agota, se jubila o enferma, pero el negocio no ha sido pensado como algo transmisible, sino como un proyecto estrictamente personal. Sin asesoramiento específico, sin apoyos institucionales y sin un entorno que normalice la idea de “ceder” y “tomar el testigo”, la sucesión se posterga hasta que ya es tarde y la opción más sencilla -aunque no la mejor- acaba siendo el cierre definitivo.

Al mismo tiempo, las plantillas y equipos que trabajan en estos negocios suelen carecer de la información, de los instrumentos jurídicos y del acompañamiento necesarios para explorar alternativas de continuidad desde dentro: fórmulas de compra o arrendamiento de negocio, constitución de cooperativas de trabajo asociado, entrada progresiva en el capital o en la gestión. Para muchas personas jóvenes (a menudo precarizadas, sobrecualificadas o directamente expulsadas del mercado laboral) tampoco existen señales claras de que hacerse cargo de un negocio ya existente pueda ser una vía realista, relativamente segura y deseable de emprendimiento. Ni se les dirige hacia esta posibilidad desde los sistemas de empleo y formación, ni disponen de garantías mínimas, recursos financieros adaptados o figuras de apoyo que hagan pensable ese paso. Se configura así un doble bloqueo: quienes se retiran no encuentran condiciones, incentivos ni interlocutores para planificar su sucesión; quienes podrían quedarse o entrar no disponen de las garantías, los recursos ni los mecanismos de acompañamiento necesarios para asumir la continuidad. Entre ambos, lo que se pierde no es solo un negocio, sino una oportunidad de reconstruir colectivamente el futuro económico del territorio.

En este escenario, el relevo generacional debe dejar de entenderse como un asunto estrictamente privado entre una persona cedente y una eventual sucesora para ser abordado como lo que realmente es: una cuestión de interés público, una política estratégica estrechamente vinculada al mantenimiento del tejido productivo, a la creación de empleo de calidad y a la lucha contra la despoblación y la degradación económica de amplios territorios. No se trata únicamente de facilitar la compraventa de negocios o de acompañar acuerdos individuales, sino de asumir que cada empresa que continúa, aunque cambie de manos, de formato o de enfoque, es un activo colectivo que preserva empleo, conocimiento, servicios y anclaje territorial.

La pregunta decisiva, por tanto, no es solo quién adquiere un negocio, sino en qué condiciones, con qué estructura jurídica, con qué apoyos financieros y técnicos, y con qué horizonte temporal y social se plantea esa continuidad. No es lo mismo una transmisión concebida como operación puramente patrimonial y a corto plazo, que una transición ordenada hacia proyectos que refuercen el arraigo local, la participación de las plantillas, la igualdad de género, la sostenibilidad ambiental o la estabilidad del empleo. La forma jurídica elegida, el tipo de gobernanza, la distribución de riesgos y beneficios, o el papel que se concede a las personas trabajadoras y al territorio determinan si el

relevo se limita a prolongar la vida de una unidad económica o si se aprovecha para reorientar y democratizar el modelo empresarial.

Es precisamente en este punto donde la economía social se presenta no como un recurso retórico, sino como una respuesta operativa y contrastada. Cooperativas de trabajo, sociedades laborales y otras fórmulas de empresa participada ofrecen marcos jurídicos y herramientas concretas para transformar procesos de cierre anunciados en proyectos de continuidad colectiva: permiten que las plantillas, las personas jóvenes del territorio u otros actores locales asuman el testigo en condiciones más justas, compartan riesgos, accedan a financiación específica y construyan modelos de gestión más democráticos y sostenibles. Concebir el relevo generacional desde la lógica de la economía social implica, en definitiva, pasar de una visión individualizada y reactiva a una estrategia estructural de país: no dejar que cada cierre sea una pérdida irreparable, sino convertir cada transición potencial en una oportunidad para renovar, fortalecer y socializar el tejido productivo.

Las fórmulas de propiedad colectiva y de gestión democrática (cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales, proyectos de emprendimiento colectivo u otras estructuras híbridas), permiten convertir el problema del relevo generacional en una oportunidad compartida, en lugar de un desenlace inevitable de cierre. Estos modelos abren la puerta a que trabajadores y trabajadoras, personas jóvenes, mujeres y otros actores del entorno asuman la continuidad de negocios viables sin tener que cargar, individualmente, con todo el peso de la inversión, el riesgo y la responsabilidad. La entrada de varias personas en el capital y en la gestión distribuye la propiedad, reparte el riesgo, facilita el acceso a financiación específica, fortalece los mecanismos de apoyo mutuo y orienta la empresa hacia una lógica de proyecto colectivo de largo plazo, más resistente a los vaivenes coyunturales.

Frente a la lógica clásica de la venta individual (a menudo difícil de materializar en contextos de baja demanda, incertidumbre o falta de compradores solventes), la opción cooperativa y societaria abre soluciones que combinan continuidad económica, estabilidad del empleo y arraigo territorial. La transición hacia fórmulas de economía social permite que un bar, una ferretería, una pequeña industria o un taller profesional no desaparezcan cuando su titular se jubila, sino que se reformulen bajo nuevas manos y con un nuevo contrato social interno: más participación, más corresponsabilidad y más vínculos con el territorio. De este modo, el relevo deja de ser una

operación privada y frágil entre dos partes para convertirse en un proceso acompañado, con reglas claras, actores múltiples y un horizonte que trasciende la biografía de quien fundó el negocio.

Este enfoque no solo garantiza la continuidad de las actividades productivas, sino que refuerza la cohesión social y la resiliencia de la economía local. Cuando una empresa en riesgo de cierre se transforma en cooperativa, en sociedad laboral o en otro modelo de economía social, no se está salvando únicamente un puesto de trabajo o una unidad de negocio inscrita en un registro mercantil: se está preservando un nodo de vida comunitaria, un espacio cotidiano de relación, de confianza y de intercambio, un servicio que sostiene rutinas, vínculos y trayectorias vitales en el territorio. El bar del pueblo, el comercio del barrio, la pequeña industria, el taller de siempre o la tienda de suministros no son solo actividades económicas: son puntos de apoyo de una red social más amplia, lugares donde se cruzan generaciones, se intercambia información, se organizan cuidados informales y se construye pertenencia. Mantenerlos vivos bajo formas de propiedad compartida y gestión democrática significa, al mismo tiempo, proteger empleo, renta y proximidad.

Leído en esta clave, el relevo generacional abordado desde la economía social puede convertirse en una auténtica política de país: una estrategia que beneficia simultáneamente a empresas (que encuentran vías ordenadas de continuidad), a trabajadores y trabajadoras (que pasan de ser plantilla a ser también propietarios), a las comunidades locales (que conservan servicios, empleo y vida urbana o rural) y a las Administraciones públicas (que ven reducido el coste social del cierre y consolidado el tejido económico sobre el que se asientan sus políticas). En lugar de asumir el cierre como desenlace inevitable, se abre la posibilidad de una transición justa hacia modelos empresariales más inclusivos, democráticos y sostenibles, en los que la salida de la persona fundadora no marca el final de la historia, sino el inicio de una nueva etapa compartida. De este modo, el relevo deja de ser una amenaza silenciosa para convertirse en una oportunidad estructural de reorientar el modelo productivo, fortaleciendo, a la vez, la justicia social, la igualdad de género, el arraigo territorial y la capacidad del país para sostener proyectos empresariales con futuro.

IMPORTANCIA DEL RELEVO GENERACIONAL

El relevo generacional no es un simple trámite interno ni una decisión privada entre quien se jubila y quien hipotéticamente asume el testigo. Es, en realidad, un mecanismo estructural de continuidad económica y social, un dispositivo de reproducción del tejido productivo y comunitario que sostiene, en gran medida, la vida cotidiana de barrios, pueblos y comarcas. De su existencia (o de su ausencia),

dependen cuestiones tan concretas como que un municipio mantenga o pierda comercios esenciales, servicios básicos, empleo estable y espacios de relación social. Cada cierre por falta de relevo no es solo una baja en el censo empresarial: es una fractura en la trama que sostiene la economía local y la vida comunitaria.

Cuando una empresa, un pequeño negocio o un proyecto profesional desaparece sin sustitución, no se extingue únicamente una actividad económica: se deshace una red de relaciones (con clientela, proveedores, entidades financieras, asociaciones, vecindario), se pierde un capital de confianza construido durante años y se interrumpe un saber hacer acumulado (técnico, comercial, organizativo) que, en muchos casos, ha pasado de generación en generación. Al mismo tiempo, se debilita una parte de la identidad local asociada a ese proyecto: el bar que era referencia, la tienda "de toda la vida", el taller al que se acudía de forma casi automática, la explotación agraria que configuraba el paisaje productivo de la zona. El relevo generacional, por tanto, no es una cuestión accesoria ni individual: es una pieza central en la capacidad de los territorios para mantener su tejido económico, retener población, proyectar futuro y sostener vínculos de comunidad.

Hablar de sucesión empresarial es, por tanto, hablar del futuro de las comunidades y de su capacidad real para sostener un proyecto de vida digno en el territorio. No es un asunto técnico reservado a asesorías o despachos notariales, sino una pieza central de la pregunta política y social sobre qué barrios y pueblos seguirán siendo habitables, qué economías locales seguirán vivas y qué horizonte se ofrece a quienes quieren quedarse. Allí donde el relevo no se planifica, se acelera un círculo vicioso perfectamente reconocible: negocios objetivamente viables que cierran, destrucción de puestos de trabajo, empobrecimiento progresivo del tejido productivo, debilitamiento de la vida cotidiana (menos servicios, menos actividad en la calle, menos espacios de encuentro) y, finalmente, aumento del riesgo de despoblación, precarización y salida de población joven hacia otros lugares donde sí perciben oportunidades.

Cada cierre sin relevo añade una capa más a este deterioro acumulativo: reduce la base fiscal del municipio, limita las posibilidades de consumo local, incrementa la dependencia de cadenas externas y, sobre todo, envía una señal de desconfianza hacia el futuro del territorio. En este contexto, actuar ahora en clave de relevo generacional-social no es un lujo ni una agenda secundaria, sino una inversión directa en la sostenibilidad del empleo y de la economía de proximidad, especialmente en aquellos territorios que ya soportan desventajas estructurales (déficit

de infraestructuras, envejecimiento demográfico, baja densidad empresarial) y que no pueden permitirse la pérdida de más actividad económica. Impulsar políticas que faciliten la transmisión ordenada de negocios, el acceso de nuevas personas emprendedoras y la conversión de empresas en fórmulas de economía social significa, en la práctica, poner freno al círculo de cierre, abandono y expulsión, y abrir un horizonte en el que la continuidad económica y la cohesión territorial se piensen como responsabilidad compartida.

Se trata, además, de una responsabilidad compartida que desborda con mucho el ámbito estrictamente empresarial. El relevo generacional no puede quedar reducido a la buena voluntad de cada titular ni a acuerdos privados improvisados: exige que las Administraciones públicas asuman un papel activo, generando marcos, incentivos y apoyos claros para que la sucesión sea posible, previsible y atractiva. Esto implica integrar el relevo en las estrategias de desarrollo local, empleo y cohesión territorial, incorporarlo a las agendas de lucha contra la despoblación y dotarlo de instrumentos específicos: programas de detección temprana de negocios en situación de riesgo, líneas de financiación orientadas a la continuidad, servicios de asesoramiento jurídico y económico y dispositivos de mediación que faciliten el encuentro entre quienes ceden y quienes podrían asumir el testigo.

Las organizaciones empresariales, las asociaciones de autónomos y las entidades de economía social, por su parte, han de pasar de un papel meramente representativo a convertirse en agentes activos de acompañamiento y mediación: identificando de forma anticipada casos de empresas sin relevo, informando sobre alternativas de continuidad, promoviendo fórmulas colectivas (cooperativas de trabajo, sociedades laborales, proyectos de emprendimiento conjunto) y articulando redes territoriales de apoyo. Las plantillas y las comunidades locales pueden y deben formar parte de las soluciones: como potenciales socias en procesos de transmisión, como impulsoras de proyectos de economía social o como aliadas en la definición de modelos de continuidad que respondan a las necesidades reales del territorio. Y las propias personas titulares de los negocios necesitan incorporar la planificación sucesoria como una dimensión más de la gestión empresarial, al mismo nivel que la planificación financiera, comercial o organizativa, y no como una preocupación de última hora, cuando la retirada ya es inminente y las opciones se han reducido. Solo si todos estos actores asumen su parte de responsabilidad será posible que el relevo

deje de ser un punto ciego y se convierta en una práctica normalizada, anticipada y socialmente sostenida.

Entendido en estos términos, el relevo generacional deja de ser un problema defensivo asociado al miedo al cierre para convertirse en una palanca de transformación positiva. Lejos de limitarse a asegurar la continuidad formal de una actividad, abre la posibilidad de revisar y actualizar modelos empresariales, incorporar nuevos liderazgos, introducir mejoras organizativas y tecnológicas, reforzar la dimensión social de la empresa y reorientar su proyecto hacia parámetros de mayor inclusión, sostenibilidad y resiliencia. Un relevo bien planificado puede servir para modernizar procesos, diversificar la cartera de productos o servicios, avanzar en igualdad de género, consolidar vínculos con el territorio y conectar el negocio con agendas estratégicas como la transición ecológica, la digitalización o la economía de cuidados.

La ausencia de esta planificación, por el contrario, no solo pone en riesgo a empresas familiares y actividades autónomas concretas: erosiona la cohesión social, debilita el tejido asociativo y empresarial, reduce la diversidad económica y limita la capacidad de los territorios para definir su propio desarrollo en términos de empleo, servicios y calidad de vida. Cada relevo frustrado reduce el margen de maniobra colectivo para decidir qué actividades se mantienen, qué servicios se ofrecen y qué oportunidades se abren para las generaciones jóvenes. Por eso, asumir el relevo generacional como un eje estratégico significa pasar de gestionar pérdidas inevitables a construir, de forma anticipada, un horizonte de continuidad y transformación para la economía local.

En este contexto, resulta imprescindible articular una estrategia integral que combine objetivos claros y herramientas concretas:

a) Evitar el cierre de empresas viables, impulsando herramientas jurídicas, financieras y organizativas que faciliten la transmisión ordenada de negocios y su continuidad dentro del tejido productivo. Esto implica instrumentos específicos de financiación para relevistas, asesoramiento especializado en procesos de compraventa o transformación societaria, y servicios de mediación que acerquen a quienes desean ceder su negocio y a quienes podrían asumirlo.
b) Preservar el saber hacer acumulado, promoviendo la transferencia efectiva de conocimientos, competencias y experiencia entre generaciones. No se trata solo de

mantener una marca o una clientela, sino de asegurar la transmisión de oficios, técnicas, protocolos y relaciones construidas a lo largo del tiempo, mediante programas de mentorización, períodos de solapamiento entre cedente y relevistas y dispositivos de formación adaptados a las necesidades de cada sector.

c) Fomentar la incorporación de jóvenes y mujeres al relevo, presentando la sucesión empresarial como una vía realista de acceso al mercado laboral, al autoempleo y a posiciones de liderazgo, y no solo como una carga o un riesgo añadido. Esto requiere campañas de sensibilización específicas, itinerarios de emprendimiento vinculados a negocios en funcionamiento, medidas de apoyo a la conciliación y marcos de corresponsabilidad que hagan compatible el proyecto empresarial con la vida personal y familiar.

d) Garantizar un modelo empresarial sostenible, apoyándose en la economía social como pilar de arraigo territorial, equidad en el reparto de beneficios, participación en la gestión y compromiso con el entorno. Las cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas colectivas pueden ofrecer marcos idóneos para canalizar el relevo en negocios donde existe una base de trabajadores y trabajadoras implicados, una clientela fiel y un fuerte vínculo con la comunidad.

En el corazón de esta problemática se sitúa, en definitiva, la necesidad de anticipar y de actuar con soluciones prácticas y con una visión de futuro compartida. Apostar por el relevo generacional no es únicamente asegurar la continuidad de puestos de trabajo: es revitalizar comunidades, mantener vivos los servicios de proximidad, reforzar la confianza en un desarrollo territorial equilibrado y enviar un mensaje claro de que la desaparición de negocios con potencial no es un destino inevitable, sino un riesgo que puede y debe ser gestionado colectivamente.

OBJETIVOS DEL RELEVO GENERACIONAL/SOCIAL

El relevo generacional/social se concibe como algo más que una iniciativa divulgativa o un programa formativo puntual: pretende convertirse en un verdadero motor de transformación estructural del tejido productivo a escala de país. Su finalidad no es únicamente “hablar de” la problemática del relevo, sino intervenir sobre ella de manera directa, ordenada y sostenible, ofreciendo herramientas concretas para que la continuidad de empresas, negocios y proyectos profesionales sea una opción real y planificada, y no un desenlace improvisado o imposible.

En este sentido, el relevo social busca reordenar la forma en que se entiende la continuidad empresarial, superando la visión individualizada y privatizada del cierre o la transmisión. Se propone integrar en un mismo marco de actuación las dimensiones económicas (viabilidad del negocio, acceso a financiación, gestión de activos), laboral (mantenimiento y calidad del empleo, participación de las plantillas), territorial (arraigo local, fijación de población, equilibrio urbano-rural) y comunitaria (servicios de proximidad, vínculos vecinales, redes de confianza). El objetivo es que cada proceso de relevo deje de ser un caso aislado y pase a formar parte de una estrategia colectiva y reconocida.

De forma más específica, los objetivos del relevo generacional/social pueden sintetizarse en varios ejes:

a) Visibilizar y reconocer el relevo como reto estructural, generando conciencia pública, empresarial e institucional sobre el impacto que tiene la falta de sucesión en términos de empleo, servicios, cohesión social y despoblación.

b) Anticipar y planificar los procesos de sucesión, fomentando una cultura del relevo temprano entre las personas titulares de negocios, de manera que la jubilación, la enfermedad o el cambio de vida no se traduzcan automáticamente en cierres definitivos.

c) Ofrecer itinerarios de acompañamiento integrales, que combinen diagnóstico, asesoramiento jurídico y económico, mediación entre partes, apoyo psicosocial y acompañamiento en la toma de decisiones, tanto para quien cede como para quien asume el testigo.

d) Impulsar la economía social como vía prioritaria de continuidad, promoviendo fórmulas cooperativas, sociedades laborales y otras estructuras de emprendimiento colectivo que permitan la entrada de las plantillas, de personas jóvenes o de actores locales en condiciones más justas y estables.

e) Garantizar un enfoque territorial y comunitario del relevo, de modo que la continuidad de empresas y negocios se traduzca en preservación de servicios, empleo y vida cotidiana en barrios, pueblos y comarcas, especialmente en aquellas más vulnerables a la despoblación o a la desertificación comercial.

f) Generar conocimiento, datos y metodologías replicables, construyendo una base de evidencia que permita mejorar las políticas públicas, afinar los instrumentos de apoyo y escalar las buenas prácticas a otros territorios.

Todo ello sitúa a la economía social como uno de los vectores principales de la transición que propone el relevo generacional/social. No solo por sus valores (participación, solidaridad, primacía de las personas sobre el capital), sino porque aporta estructuras jurídicas y herramientas operativas adaptadas a los procesos de transmisión colectiva: transformación de empresas en cooperativas de trabajo, conversión en sociedades laborales, compra colectiva por parte de las plantillas, alianzas intercooperativas, etc. El objetivo último es que el relevo no se limite a prolongar la supervivencia de negocios aislados, sino que contribuya a consolidar un modelo productivo más democrático, arraigado y sostenible.

En resumen, el relevo generacional/social persigue que cada cierre evitable se convierta en una oportunidad de continuidad transformadora. Aspira a que las personas titulares no se vean abocadas a bajar la persiana sin alternativas, que las plantillas y la juventud encuentren vías reales para hacerse cargo de proyectos en marcha y que los territorios mantengan viva su base económica y comunitaria. De este modo, los procesos de relevo dejan de ser un punto final para convertirse en el inicio de una nueva etapa compartida, en la que la empresa deja de ser solo propiedad individual para convertirse, progresivamente, en un bien colectivo al servicio del empleo, del territorio y de la sociedad.

Desde esta perspectiva, el relevo social se configura como una verdadera política de desarrollo local y de cohesión social aplicada al tejido autónomo y a la pequeña empresa, y no únicamente como un programa sectorial de apoyo al emprendimiento. Actúa sobre el conjunto del territorio, incidiendo en la continuidad de actividades económicas que sostienen empleo, servicios de proximidad y vida comunitaria, especialmente en aquellos contextos más frágiles o en riesgo de despoblación. Sus objetivos se despliegan, por tanto, en varios frentes interrelacionados:

a) Sobre el tejido productivo, evitando el cierre innecesario de negocios viables, facilitando su transmisión ordenada y promoviendo modelos de continuidad que refuercen la estabilidad económica y la capacidad de adaptación de las pequeñas empresas y personas autónomas.

b) Sobre el empleo y las condiciones laborales, contribuyendo a preservar puestos de trabajo, mejorar su calidad y abrir la puerta a fórmulas de participación de las plantillas en la propiedad y la gestión de las empresas, especialmente a través de la economía social.

c) Sobre el territorio y la cohesión social, manteniendo activos comercios, bares, servicios, talleres y proyectos profesionales que cumplen una función de anclaje en barrios y pueblos, frenan la desertificación comercial, fortalecen las redes de proximidad y ayudan a fijar población.

d) Sobre la cultura empresarial y el acompañamiento, generando una nueva mirada sobre la sucesión: normalizar la planificación del relevo, dotar de tiempo y herramientas a las personas titulares, ofrecer itinerarios de acompañamiento integrales y visibilizar el traspaso como opción positiva y planificada, no como último recurso.

e) Sobre las políticas públicas y los sistemas de apoyo, articulando instrumentos específicos (asesoramiento, financiación, formación, incentivos) y marcos de colaboración entre administraciones, organizaciones empresariales y entidades de economía social, de modo que el relevo sea un eje estable de las estrategias de desarrollo local y no una intervención fragmentaria.

f) Sobre el conocimiento y la innovación social, generando datos, metodologías y experiencias transferibles que permitan aprender de los procesos de relevo, mejorar continuamente las herramientas existentes y escalar las buenas prácticas a otros territorios y sectores.

Entendido así, el relevo social deja de ser un ámbito residual para convertirse en una palanca estratégica que conecta directamente la continuidad de los negocios con el derecho al empleo, la igualdad de oportunidades y el futuro de los territorios.

1. IMPULSAR LA CONCIENCIACIÓN SOCIAL Y EMPRESARIAL SOBRE LA NECESIDAD DE PLANIFICAR EL RELEVO GENERACIONAL

La sensibilización constituye el primer eslabón del cambio y, al mismo tiempo, la condición de posibilidad para que cualquier herramienta jurídica, financiera o organizativa funcione. Si la planificación del relevo no se incorpora a la cultura empresarial como una preocupación normalizada y anticipada, el resto de instrumentos llega tarde o se percibe como algo ajeno. Por ello, uno de los objetivos centrales del relevo social es promover un cambio de mirada: que la

sucesión deje de entenderse como un asunto estrictamente privado o como un problema que solo aparece al final de la vida laboral, y pase a considerarse una dimensión más de la buena gestión, vinculada a la responsabilidad con la plantilla, con la clientela y con el territorio.

Se trata, en definitiva, de contribuir a un cambio cultural profundo en el que hablar de relevo no sea sinónimo de retirada inminente, sino de cuidado del futuro. Planificar quién y cómo tomará el testigo se presenta, así, como un acto de responsabilidad empresarial y de compromiso con el empleo, los servicios de proximidad y la cohesión social.

a) MOSTRAR QUE ANTICIPAR EL RELEVO ES UNA INVERSIÓN EN ESTABILIDAD, EMPLEO Y CONTINUIDAD DE SERVICIOS

El primer paso es desactivar la idea de que pensar en el relevo supone un coste adicional, una señal de debilidad o un indicio de que el negocio "se acaba". El relevo social busca explicar, con datos y ejemplos concretos, que planificar a tiempo es una inversión estratégica: incrementa el valor de la empresa al hacerla transmisible, reduce la incertidumbre de las plantillas, permite negociar con más margen opciones de continuidad (individuales o colectivas) y evita cierres precipitados que destruyen empleo y servicios.

Anticipar la sucesión mejora la capacidad de la empresa para ordenar sus cuentas, clarificar su situación jurídica, preparar a posibles relevistas internos o externos y negociar con entidades financieras o de economía social en condiciones más favorables. Del mismo modo, otorga a las personas trabajadoras y al entorno una señal inequívoca de estabilidad, al mostrar que existe un proyecto de continuidad más allá de la persona fundadora o titular.

b) DESPLEGAR CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN APOYADAS EN HISTORIAS REALES DE RELEVO PLANIFICADO

Para que este cambio cultural cale en el conjunto de la sociedad y del tejido empresarial, es necesario desplegar campañas de comunicación en medios locales, regionales y estatales, así como en redes sociales y canales digitales especializados. Estas campañas deben basarse en historias reales de éxito que muestren, de forma cercana, que el relevo planificado es posible, deseable y beneficioso para todas las partes implicadas.

Se dará protagonismo a testimonios de personas cedentes que han podido retirarse con seguridad y reconocimiento, de relevistas que han encontrado en un negocio en marcha una oportunidad sólida de emprendimiento, y de plantillas que han asumido colectivamente la empresa

transformándola en cooperativa de trabajo, sociedad laboral u otras fórmulas de economía social. La comunicación se apoyará en formatos diversos (vídeos breves, reportajes, podcasts, entrevistas, materiales gráficos) y en una narrativa positiva: el relevo como continuidad y renovación, no como pérdida o fracaso.

c) ORGANIZAR JORNADAS Y ESPACIOS DE DEBATE PARA SITUAR EL RELEVO EN LA AGENDA PÚBLICA Y EMPRESARIAL

Finalmente, el relevo social promoverá la creación de espacios de encuentro donde administraciones públicas, personas empresarias, trabajadores y trabajadoras, organizaciones de autónomos, entidades de economía social, agentes sociales, colegios profesionales y asociaciones territoriales puedan debatir abiertamente sobre la necesidad de incorporar el relevo generacional a la agenda pública y empresarial.

Estas jornadas, mesas redondas y foros de diálogo deben servir para compartir diagnósticos, identificar barreras (fiscales, financieras, culturales, administrativas), visibilizar buenas prácticas y, sobre todo, construir una narrativa compartida en la que el relevo se perciba como una responsabilidad colectiva. El mensaje de fondo es claro: garantizar que las empresas no cierran por falta de sucesión es una tarea que concierne no solo a quien las dirige, sino al conjunto del territorio que depende de esos empleos, de esos servicios de proximidad y de la vida comunitaria que generan.

2. PROMOVER FÓRMULAS DE ECONOMÍA SOCIAL COMO VÍA PARA ASEGURAR LA CONTINUIDAD DE NEGOCIOS Y EMPLEOS

La economía social debe dejar de situarse en el margen (como opción “alternativa” o de último recurso) para ocupar el lugar que le corresponde: una vía sólida, tangible y competitiva para empresas en transición que necesitan asegurar su continuidad. En el contexto del relevo generacional, las cooperativas, las sociedades laborales y otras fórmulas de emprendimiento colectivo ofrecen marcos jurídicos y organizativos capaces de mantener la actividad, conservar el empleo y reforzar el arraigo territorial, especialmente allí donde el cierre de un negocio implicaría la pérdida de servicios esenciales para la comunidad y el debilitamiento del tejido económico local.

El proyecto de relevo social aspira, precisamente, a posicionar la economía social como una de las principales herramientas frente al cierre de negocios viables. No se trata de entenderla como un

recurso excepcional cuando todo lo demás ha fracasado, sino de incorporarla desde las primeras fases de la planificación sucesoria, al mismo nivel que otras opciones más conocidas (venta individual, traspaso familiar, cierre ordenado). De este modo, la conversión en cooperativa, sociedad laboral u otras fórmulas de propiedad colectiva pasa a formar parte del menú habitual de decisiones empresariales, especialmente cuando existe una plantilla estable, una clientela consolidada y un fuerte arraigo en el territorio.

a) DISEÑAR TALLERES ESPECÍFICOS SOBRE COOPERATIVAS, SOCIEDADES LABORALES Y OTRAS FÓRMULAS DE EMPRENDIMIENTO COLECTIVO

Para que la economía social se perciba como una opción real y no como una abstracción, es imprescindible disponer de espacios de formación y reflexión aplicados, centrados en la continuidad de empresas concretas. Se propone diseñar talleres específicos en los que se expliquen, paso a paso, las principales fórmulas de emprendimiento colectivo (cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales, empresas de inserción, otras estructuras híbridas) y cómo pueden garantizar la continuidad de la actividad y del empleo en contextos de relevo generacional.

Estos talleres deberán abordar cuestiones prácticas y operativas, entre otras:

a) procedimientos de constitución y transformación empresarial;

b) requisitos legales y fiscales básicos;

c) modelos de gobernanza interna, participación y toma de decisiones;

d) criterios de reparto de resultados y política de reservas;

e) posibilidades de financiación específica vinculada a la economía social;

f) implicaciones para las personas titulares, las plantillas y las nuevas personas socias.

Además, se presentarán escenarios concretos y simulaciones: casos en los que las personas trabajadoras asumen la titularidad a través de la propiedad colectiva; plantillas mixtas (trabajadoras y personas autónomas colaboradoras) que exploran fórmulas de co-propiedad; grupos de jóvenes del entorno que toman el relevo de un negocio clave para el territorio. El objetivo es que quienes participan puedan visualizar la transición no solo como idea, sino como itinerario operativo, con tiempos, decisiones y apoyos identificados.

b) ELABORAR UNA GUÍA PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL HACIA LA ECONOMÍA SOCIAL

Junto a la formación presencial, se propone elaborar una guía práctica de transformación empresarial hacia la economía social, redactada con lenguaje claro, estructura didáctica e ilustrada con ejemplos reales. Esta guía se concibe como una herramienta de referencia para personas titulares, plantillas, asesorías, agentes de desarrollo local y entidades de apoyo empresarial que se encuentren ante un proceso de relevo y quieran explorar opciones de continuidad mediante modelos de propiedad colectiva.

La guía deberá incluir, al menos:

a) una explicación sintética de las principales figuras jurídicas de la economía social y sus ventajas en contextos de relevo;

b) itinerarios posibles de transición (venta a la plantilla, transformación en cooperativa o sociedad laboral, entrada de nuevos socios y socias del territorio, procesos graduales de incorporación);

c) modelos de hoja de ruta para organizar el relevo: fases, hitos, tiempos, documentación necesaria, actores implicados;

d) referencias actualizadas a recursos de asesoramiento y acompañamiento especializado (oficinas de relevo, entidades de economía social, redes sectoriales, servicios públicos de empleo y desarrollo local);

e) herramientas para facilitar la toma de decisiones por parte de las personas titulares y de las potenciales personas relevistas (esquemas comparativos, listas de verificación, cuadros de ventajas e implicaciones, preguntas clave antes de decidir).

El propósito es que la opción de la economía social resulte comprensible, accesible y viable en términos jurídicos, económicos y organizativos. Que cualquier negocio en situación de relevo (un bar, una tienda, un taller, una pequeña industria, un despacho profesional) pueda contar con un documento de referencia que le muestre, con claridad, que existe un camino posible para seguir adelante bajo nuevas manos y con un nuevo contrato social interno, basado en la participación, la corresponsabilidad y el arraigo territorial.

3. FOMENTAR EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL Y FEMENINO, ESPECIALMENTE EN ENTORNOS RURALES Y DESPOBLADOS

El relevo generacional solo será verdaderamente efectivo si se traduce en la apertura real de espacios de liderazgo para nuevas generaciones y, de forma muy específica, para las mujeres. No se trata únicamente de una cuestión de equidad o justicia social, que lo es, sino de una condición necesaria para que las empresas y negocios que atraviesan procesos de sucesión puedan adaptarse a un contexto económico, tecnológico y demográfico en transformación constante. La incorporación de jóvenes y mujeres aporta innovación, diversidad de miradas, nuevas competencias (digitales, ambientales, organizativas) y una sensibilidad distinta hacia la conciliación, los cuidados y el arraigo territorial.

En numerosos territorios rurales, la salida de población joven ha sido la respuesta casi inevitable a la falta de oportunidades laborales y empresariales, mientras que las mujeres han vivido trayectorias marcadas por la precariedad, la sobrecarga de cuidados y la infravaloración sistemática de su trabajo, remunerado y no remunerado. El resultado es un doble vaciamiento: de proyectos vitales y de proyectos económicos. El relevo social ofrece una ocasión concreta para empezar a revertir estas dinámicas, siempre que no se limite a enunciar la importancia de la juventud y de las mujeres, sino que genere condiciones materiales y simbólicas para que puedan acceder a negocios ya existentes con seguridad, acompañamiento y horizonte de futuro.

En esta lógica, el proyecto sitúa al emprendimiento juvenil y femenino en el centro de la estrategia de sucesión empresarial: no solo como “relevo potencial”, sino como protagonista de nuevos modelos empresariales más inclusivos, corresponsables y enraizados en los territorios. Se trata de que jóvenes y mujeres puedan tomar el testigo en empresas que ya tienen clientela, reputación y arraigo, evitando así que su única alternativa sea empezar de cero o abandonar el territorio.

a) IMPULSAR MEDIDAS QUE FACILITEN EL ACCESO DE JÓVENES Y MUJERES A NEGOCIOS EXISTENTES

Para que jóvenes y mujeres puedan asumir la titularidad de negocios en funcionamiento (especialmente en el medio rural y en las zonas más afectadas por la despoblación) es imprescindible reducir las barreras de entrada y la sensación de riesgo desmedido. El relevo social propone impulsar un conjunto de medidas específicas que actúen sobre el principal cuello de botella: la falta de recursos económicos iniciales y la ausencia de redes de apoyo estructuradas.

Entre estas medidas pueden situarse líneas de financiación preferente vinculadas al relevo generacional, bonificaciones temporales de cuotas de Seguridad Social, ayudas a la inversión inicial para actualización de equipamientos o digitalización, así como incentivos fiscales que reconozcan el valor social de mantener activos negocios clave en el territorio. De igual modo, pueden promoverse programas de "residencia emprendedora" en pueblos y comarcas con alta concentración de negocios en riesgo de cierre, en los que jóvenes y mujeres dispongan de apoyo económico, alojamiento o servicios complementarios durante los primeros años de actividad.

El objetivo es que hacerse cargo de un negocio en funcionamiento (un bar, una tienda de alimentación, una farmacia, un taller, una pequeña industria, un centro de servicios personales, etc.) deje de percibirse como una apuesta al todo o nada reservada a unos pocos, y se convierta en una opción realista, acompañada y atractiva. Se busca que la decisión de quedarse en el territorio y asumir un negocio sea compatible con un proyecto vital sostenible, y no un sacrificio personal o familiar que refuerce los estereotipos de género o las trayectorias de sobrecarga.

b) ESTABLECER PROGRAMAS DE MENTORÍA INTERGENERACIONAL QUE FACILITEN LA TRANSMISIÓN DE SABERES Y REDES

El acceso de jóvenes y mujeres a la titularidad de negocios existentes no se juega solo en el terreno económico: también depende de la transmisión de conocimientos, de las redes de confianza y del acompañamiento en los primeros años de gestión. Por ello, el relevo social plantea la creación de programas de mentoría intergeneracional en los que empresarios y empresarias con experiencia acompañen a quienes asumen el testigo.

Estos programas deben ir más allá del asesoramiento técnico puntual. Se trata de favorecer un diálogo equilibrado entre generaciones: que las personas cedentes puedan compartir su saber hacer acumulado, su conocimiento del sector, sus vínculos con proveedores, clientela y entidades del entorno, así como las claves informales del oficio que rara vez aparecen en los manuales. Al mismo tiempo, las personas relevistas -especialmente jóvenes y mujeres- aportarán nuevas competencias en ámbitos como la digitalización, la comunicación, la sostenibilidad ambiental, la gestión de equipos o la innovación en productos y servicios.

La mentoría intergeneracional, bien diseñada, permite que el relevo no se limite a conservar lo existente, sino que abra una etapa de actualización y fortalecimiento del proyecto empresarial.

Además, contribuye a que las personas cedentes vivan la sucesión no como una pérdida, sino como una continuidad en otras manos, reforzando el vínculo emocional con el negocio y con el territorio. Para los nuevos liderazgos, contar con una persona mentora de referencia reduce la sensación de soledad y refuerza la confianza para tomar decisiones. En contextos rurales y despoblados, donde las redes formales son más escasas, estos programas pueden convertirse en una palanca clave para fijar población, consolidar empleo y renovar el tejido productivo desde una perspectiva generacional y de género.

4. DAR VISIBILIDAD A ALTERNATIVAS SOSTENIBLES DE TRANSMISIÓN EMPRESARIAL

Cerrar no es la única salida, ni debería ser la opción por defecto cuando una persona titular se plantea su retirada. Sin embargo, en la práctica, la combinación de desinformación, falta de referentes y ausencia de acompañamiento hace que el cese de actividad aparezca como la solución más sencilla, o la única posible, incluso cuando el negocio es viable, mantiene clientela y presta servicios esenciales al territorio. El resultado es una paradoja: empresas que podrían continuar cierran por desconocimiento de alternativas o por falta de tiempo y apoyo para explorarlas.

El relevo social parte de una premisa clara: existen opciones estructuradas y viables para asegurar la continuidad de la actividad (compra por parte de trabajadores y trabajadoras, incorporación de nuevos socios y socias, reconversión en entidades colectivas de economía social, acuerdos de sucesión progresiva, cesión gradual de participaciones, etc.) y estas alternativas pueden gestionarse de manera planificada, transparente y segura para todas las partes implicadas. El reto no es solo técnico, sino de visibilidad: ampliar el horizonte de decisiones tanto para quienes se marchan como para quienes podrían asumir el testigo.

Dar visibilidad a estas posibilidades significa, por tanto, construir un ecosistema en el que “ceder” y “tomar el relevo” sean comportamientos normalizados, reconocidos y apoyados, y no decisiones excepcionales que dependen únicamente de redes informales o de la iniciativa individual.

a) CREAR UNA PLATAFORMA DIGITAL DE RELEVO GENERACIONAL COMO PUNTO DE ENCUENTRO ESTRUCTURADO

Una de las palancas clave para visibilizar alternativas de transmisión es la creación de una plataforma digital específica de relevo generacional y social. Este espacio funcionaría como un punto de encuentro estructurado entre personas titulares que desean traspasar, transformar o ceder

progresivamente su empresa y posibles sucesoras y sucesores interesados en asumir negocios en marcha.

La plataforma debe ofrecer, como mínimo:

a) un sistema estandarizado de fichas de negocio, con información básica homogénea (actividad, ubicación, tamaño, situación laboral, antigüedad, estado de la clientela, posibles modalidades de transmisión);

b) herramientas de búsqueda y filtros útiles (sector, territorio, rango de inversión, fórmulas de continuidad deseadas: venta individual, transformación en cooperativa o sociedad laboral, entrada de socios/as inversores, etc.);

c) canales de contacto seguros con entidades especializadas en asesoramiento jurídico, financiero, fiscal y organizativo (organizaciones empresariales, redes de economía social, servicios públicos de empleo y desarrollo local, colegios profesionales);

d) recursos informativos y guías breves sobre las distintas opciones de relevo, de modo que la plataforma no sea solo un tablón de anuncios, sino también un espacio de aprendizaje y orientación.

De este modo, la decisión de explorar un relevo deja de depender exclusivamente de conversaciones informales, contactos personales o iniciativas improvisadas, y pasa a apoyarse en un entorno ordenado, accesible y con garantías. Para las personas titulares, supone una vía discreta y estructurada para manifestar su voluntad de ceder o transformar el negocio; para las personas emprendedoras, jóvenes, mujeres y plantillas, abre un abanico de oportunidades concretas de continuidad sobre proyectos ya en funcionamiento.

b) ORGANIZAR FERIAS Y ENCUENTROS DE RELEVO GENERACIONAL EN LOS TERRITORIOS

Complementariamente al espacio digital, se propone la organización de ferias y encuentros de relevo generacional en distintos territorios, concebidos como espacios presenciales de conexión, negociación y construcción de acuerdos. Estos eventos reunirán a empresas en transición, personas interesadas en emprender, organizaciones de economía social, entidades financieras, servicios de apoyo empresarial y administraciones públicas.

En estos espacios se persigue:

a) facilitar el contacto directo entre quienes desean ceder y quienes podrían asumir el relevo, permitiendo contrastar expectativas, necesidades y posibilidades de colaboración;

b) presentar casos reales de transmisión exitosa (incluyendo procesos de conversión en cooperativas o sociedades laborales) que sirvan como referentes cercanos;

c) concentrar, en un mismo lugar y tiempo, la oferta de asesoramiento jurídico, económico y organizativo, evitando que cada parte tenga que recorrer, en solitario, una trayectoria fragmentada de gestiones;

d) generar dinámicas de confianza entre actores locales (empresas, ayuntamientos, grupos de acción local, entidades de economía social, cámaras de comercio, etc.), que puedan seguir trabajando de forma coordinada tras el encuentro.

Más allá de los acuerdos concretos que puedan cerrarse, estas ferias y encuentros contribuyen a construir una auténtica cultura pública del relevo. Ceder una empresa viable deja de vivirse como un fracaso individual para entenderse como un proceso de continuidad compartida, en el que el territorio se beneficia de que los negocios no desaparezcan, sino que cambien de manos, se actualicen y sigan generando empleo, servicios y vida económica. En última instancia, se trata de instalar la idea de que, frente al cierre por inercia, existen alternativas sostenibles de transmisión que merecen ser conocidas, evaluadas y apoyadas.

5. CREAR HERRAMIENTAS, REDES Y ESPACIOS DE INFORMACIÓN QUE FACILITEN PROCESOS DE RELEVO, TRANSMISIÓN Y NUEVA CREACIÓN DE EMPRESAS

Para que el relevo generacional no dependa únicamente de voluntades individuales, de acuerdos informales o de la capacidad de cada persona titular para “buscarse la vida”, es imprescindible disponer de una verdadera infraestructura de apoyo. Sin dispositivos específicos, la planificación sucesoria queda condicionada por el grado de información de cada empresa, por su margen de tiempo y por su acceso, a menudo desigual, a recursos jurídicos, financieros y organizativos. El resultado es que decisiones de enorme impacto económico y social se toman en soledad, con poca anticipación y bajo una fuerte presión emocional.

El proyecto de relevo social plantea, por tanto, la necesidad de construir herramientas, redes y espacios de información que conviertan el relevo, la transmisión y la nueva creación de empresas en procesos acompañados, comprensibles y accesibles. Se trata de pasar de una lógica de “casos

aislados" a una lógica de "itinerarios estructurados", donde cada persona titular, cada potencial relevista y cada equipo emprendedor sepa a dónde acudir, qué pasos seguir y qué apoyos puede activar en cada momento.

En este marco, la infraestructura de apoyo cumple varias funciones clave: clarificar opciones, reducir la incertidumbre, ordenar la toma de decisiones, conectar actores (empresas en transición, jóvenes, mujeres, entidades de economía social, administraciones, organizaciones empresariales y de autónomos) y, sobre todo, asegurar que ningún negocio viable se pierda por falta de información, acompañamiento o medios.

a) PONER EN MARCHA UNA OFICINA DE INFORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL RELEVO GENERACIONAL

La primera pieza de esta infraestructura es la creación de una oficina de información y acompañamiento al relevo generacional que actúe como ventanilla de referencia. No se trata solo de un punto de información general, sino de un dispositivo capaz de escuchar cada caso, ordenar la situación y orientar hacia los recursos adecuados.

Esta oficina puede operar de forma presencial y digital, y debería ofrecer, al menos:

a) un primer diagnóstico de la situación de la empresa (tiempos previstos de retirada, estructura de propiedad, número de personas trabajadoras, estado económico básico, posibles relevistas internos o externos);

b) información clara y comparada sobre las distintas alternativas de transmisión (venta individual, traspaso familiar, transformación en cooperativa o sociedad laboral, incorporación progresiva de socios y socias, acuerdos de gestión compartida, etc.);

c) acompañamiento en los pasos clave de cada itinerario (preparación de la empresa para la transmisión, búsqueda de relevistas, conexión con asesorías especializadas, acceso a financiación, apoyo en los trámites administrativos).

La misión central de esta oficina es doble: por un lado, evitar que la falta de información o el temor a la complejidad jurídica y administrativa lleven a descartar de entrada la posibilidad de relevo; por otro, convertirse en un aliado estable tanto para las personas que ceden como para quienes están valorando asumir un negocio ya existente. La oficina no sustituye a las asesorías privadas ni a los

servicios profesionales, pero sí los articula y ordena, ofreciendo un punto de entrada legible al ecosistema de recursos disponibles.

b) DESARROLLAR UNA RED DE EMPRESAS EN TRANSICIÓN QUE ACTÚE COMO PUENTE ESTABLE ENTRE OFERTA Y DEMANDA

Junto a la oficina, el proyecto propone desarrollar una red de empresas en transición que funcione como puente estructurado entre la oferta (negocios que buscan relevo) y la demanda (personas, equipos o entidades dispuestos a asumirlos), articulando el papel de organizaciones empresariales, de autónomos y de economía social.

Esta red debería:

a) identificar de forma temprana los casos en los que se prevé una retirada en el corto o medio plazo, permitiendo iniciar la planificación del relevo con tiempo;

b) sistematizar la información relevante sobre cada empresa (sector, tamaño, empleo, arraigo territorial, tipología de clientela, necesidades de inversión, posibles formatos de continuidad);

c) promover contactos con potenciales relevistas (plantillas, jóvenes y mujeres del entorno, entidades de economía social, emprendedores y emprendedoras con proyectos afines);

d) conectar cada caso con instrumentos de financiación, asesoramiento, formación y acompañamiento disponibles en el territorio.

De este modo, el relevo deja de plantearse como una negociación aislada, basada exclusivamente en contactos informales, y pasa a integrarse en una estructura cooperativa donde cada proceso se beneficia de aprendizajes acumulados, de protocolos contrastados y de una comunidad de actores que comparten el mismo objetivo: preservar empleo, servicios y tejido productivo en sus territorios.

Esta red de empresas en transición, en diálogo permanente con la oficina de relevo y con la plataforma digital, contribuye a construir una política estable de continuidad empresarial. No se limita a reaccionar ante cierres inminentes, sino que actúa de forma preventiva, generando una "cantera" de oportunidades de sucesión y una base de relevistas potenciales. En última instancia, se trata de que el relevo, la transmisión y la nueva creación de empresas dejen de depender del azar y se conviertan en procesos con reglas claras, apoyos identificados y actores corresponsables.

6. CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DEL TERRITORIO DESDE LOS PRINCIPIOS DE PARTICIPACIÓN, EQUIDAD, RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

El proyecto se inscribe en una visión de desarrollo en la que la continuidad empresarial no se mide únicamente en términos de rentabilidad inmediata o de supervivencia contable, sino también en clave de bien común. La meta última es consolidar un modelo de economía en el que las personas, las comunidades y el territorio se sitúen en el centro, de manera que cada proceso de relevo genere valor económico, pero también cohesión social, arraigo y oportunidades de futuro.

En este sentido, el relevo social se concibe como una política de desarrollo territorial que conecta la pervivencia de empresas y empleos con objetivos más amplios de igualdad, inclusión y sostenibilidad. No se trata solo de "salvar" negocios concretos, sino de orientar su continuidad bajo principios de participación (implicación real de las plantillas y de los actores del entorno), equidad (reparto más justo de oportunidades y resultados), responsabilidad (con las personas y con el territorio) y sostenibilidad (económica, social y ambiental). Cada empresa que continúa bajo este enfoque deja de ser una unidad aislada para convertirse en un nodo de una red territorial más justa y resiliente.

a) PROMOVER UNA VISIÓN DE FUTURO COMPARTIDA, ALINEADA CON LA AGENDA 2030 Y LOS ODS

El proyecto propone situar el relevo generacional en el marco más amplio de la Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, asociándolo de forma explícita a empleo digno, igualdad de oportunidades, cohesión territorial y sostenibilidad ambiental. Esto implica entender cada proceso de sucesión no solo como una operación empresarial, sino como una intervención de desarrollo local: cuando un negocio no cierra, se mantiene empleo, se preservan servicios de proximidad, se refuerzan redes comunitarias y se sostiene la capacidad del territorio para ofrecer horizontes de vida a su población.

Desde esta perspectiva, la sucesión empresarial debe incorporarse a las estrategias locales y regionales de desarrollo como una palanca para:

a) combatir la despoblación, evitando que el cierre de empresas acelere la salida de población joven;

b) reducir la pobreza laboral, al vincular la continuidad de los negocios con la mejora de la calidad del empleo y la participación de las plantillas;

c) impulsar modelos productivos compatibles con los límites ambientales, fomentando la economía circular, la eficiencia energética, las actividades de proximidad y la transición ecológica.

Reconocer el relevo social como instrumento de política pública significa, además, alinear recursos, planes de empleo, estrategias de economía social y políticas de cohesión territorial en torno a un objetivo común: que la continuidad de empresas y empleos contribuya a construir territorios más justos, inclusivos y sostenibles.

b) INCORPORAR MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE IMPACTOS

Para que el relevo social se consolide como política estable y no quede en una suma de experiencias aisladas, es necesario incorporar mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan medir resultados, aprender de la práctica y escalar las experiencias exitosas. Estos mecanismos deben combinar indicadores cuantitativos y cualitativos, de manera que se capten tanto los efectos visibles (empresas que no cierran, empleos mantenidos) como los cambios más intangibles (percepción de futuro, fortalecimiento de vínculos comunitarios, aumento de la participación juvenil y femenina, etc.).

Entre otros, pueden considerarse:

a) indicadores de empleo mantenido y creado (número de puestos de trabajo preservados gracias al relevo, nuevos empleos generados en las empresas continuadas);

b) número de empresas salvadas del cierre y tipología de las mismas (sector, tamaño, ubicación, forma jurídica);

c) calidad de los puestos de trabajo (estabilidad contractual, condiciones salariales, conciliación, participación en la toma de decisiones);

d) presencia de jóvenes y mujeres en los procesos de relevo (como titulares, socias, integrantes de órganos de decisión);

e) efectos sobre la vida comunitaria (mantenimiento de servicios esenciales, dinamización del comercio de proximidad, percepción de seguridad y vitalidad en los municipios);

f) percepción de futuro en los territorios, recogida a través de encuestas, entrevistas o foros participativos.

Evaluar de forma sistemática permitirá demostrar el valor añadido del relevo social, legitimar su continuidad ante instituciones y agentes sociales, ajustar y mejorar las actuaciones, y consolidarlo como una política pública estable, replicable y alineada con los objetivos de desarrollo sostenible del país.

De este modo, el relevo social se configura como una iniciativa que no solo reacciona ante el riesgo de cierre de empresas, sino que anticipa, acompaña y transforma, convirtiendo el relevo generacional en una palanca de renovación económica, social y territorial a escala de España. Cada negocio que continúa, cada empleo que se mantiene y cada relevo que incorpora juventud, mujeres y economía social se convierte en una pieza más de un proyecto compartido de país: un modelo productivo al servicio de las personas y de los territorios en los que viven.

1. EL VALOR DE LAS PYMES Y EL TRABAJO AUTÓNOMO

Las PYMES y el trabajo autónomo constituyen, en la práctica, el sistema circulatorio de la economía española. No representan un apéndice del gran tejido empresarial, sino su base material y organizativa: el entramado sobre el que se sostiene la mayor parte del empleo, del comercio y de los servicios de proximidad. En torno a este tejido se articulan actividades productivas y de servicios en sectores tan diversos como el comercio minorista, la hostelería, los servicios personales, la industria auxiliar, las actividades profesionales y un amplio abanico de microempresas especializadas que dan soporte al resto del sistema productivo.

En muchos territorios, y de forma muy acusada en comarcas rurales y municipios de baja densidad demográfica, donde la presencia de grandes empresas es limitada o directamente inexistente, la continuidad de la vida económica y social depende casi por completo de autónomos y PYMES. Son ellos quienes mantienen abiertos negocios, talleres, pequeños servicios, bares, comercios y actividades ligadas al territorio, evitando que la actividad se concentre exclusivamente en unos pocos polos urbanos. Cada farmacia, cada bar, cada tienda de alimentación, cada taller mecánico o pequeño servicio profesional que permanece activo sostiene no solo empleo directo, sino también rutinas cotidianas, vínculos comunitarios y una cierta seguridad de futuro para la población residente.

Además de su peso cuantitativo en términos de número de empresas y empleo, PYMES y personas autónomas aportan valor cualitativo: flexibilidad para adaptarse a cambios en la demanda, capacidad de generar oportunidades en nichos específicos, proximidad en la relación con la clientela y una fuerte inserción en el territorio. Actúan como primera línea de respuesta ante las necesidades de la vida diaria (consumo básico, cuidados, reparación, servicios técnicos, atención personalizada) y funcionan como nodos de confianza en los que se entrecruzan relaciones económicas, sociales y, a menudo, familiares.

Desde esta perspectiva, cualquier política que aspire a sostener el tejido productivo y a preservar la cohesión territorial debe situar a las PYMES y al trabajo autónomo en el centro de la ecuación. Su continuidad no es solo un asunto de viabilidad empresarial individual, sino una cuestión de interés público: allí donde las pequeñas empresas y los negocios autónomos desaparecen sin relevo, se

debilitan el empleo, los servicios de proximidad y la propia capacidad del territorio para retener población y construir proyectos de vida dignos.

Su valor no se agota en el número de empleos que crean ni en el volumen de facturación que generan. PYMES y personas trabajadoras autónomas aportan algo que no puede medirse únicamente en términos contables: proximidad, conocimiento fino del entorno y una capacidad singular de adaptación a los cambios del mercado, del consumo y de las necesidades sociales. Su escala y su arraigo les permiten estar en contacto directo y cotidiano con la clientela, captar matices en los hábitos de compra, en los perfiles de demanda o en los problemas diarios de la ciudadanía, y traducir esos cambios en ajustes rápidos en la oferta, en la organización del trabajo o en los servicios que prestan. Allí donde las grandes estructuras tienden a operar con inercias más lentas, las pequeñas empresas y el trabajo autónomo funcionan como sensores tempranos del territorio.

Esta combinación de cercanía y flexibilidad se traduce en una capacidad específica para dinamizar la economía local y amortiguar impactos externos. Ante crisis económicas, cambios regulatorios, transformaciones tecnológicas o variaciones bruscas en la demanda, son estas unidades empresariales las que, con frecuencia, reconfiguran horarios, diversifican productos y servicios, exploran nichos emergentes o se reorientan hacia nuevas actividades ligadas al territorio. De este modo, la red de PYMES y de autónomos actúa como un auténtico colchón de resiliencia territorial: contribuye a mantener empleo, a sostener el consumo de proximidad y a evitar rupturas bruscas en la vida cotidiana de barrios y pueblos. En términos sociales, opera también como un mecanismo de estabilización de primer orden, al ofrecer puntos de referencia reconocibles, espacios de encuentro y oportunidades de trabajo que anclan a la población en su entorno y refuerzan la percepción de futuro compartido.

Al mismo tiempo, estas empresas y actividades autónomas son también espacios donde, a menudo, se ensayan relaciones laborales más cercanas y personalizadas. La escala reducida favorece el trato directo, el conocimiento mutuo y, en muchos casos, un tipo de vínculo que trasciende la relación estrictamente contractual: no solo se comparte un puesto de trabajo, sino un proyecto, un oficio, una clientela y un modo de estar en el territorio. Esta proximidad facilita prácticas cotidianas de corresponsabilidad, acuerdos informales de flexibilidad y formas embrionarias de cooperación que, bien acompañadas y dotadas de herramientas adecuadas, pueden evolucionar hacia modelos más estructurados de economía social y de participación en la empresa.

Por todo ello, defender la continuidad de las PYMES y del trabajo autónomo (y facilitar su relevo generacional y social mediante instrumentos jurídicos, financieros y organizativos adaptados) no es únicamente una apuesta económica. Es, al mismo tiempo, una inversión directa en cohesión social, identidad comunitaria y equilibrio territorial. Allí donde las pequeñas empresas pueden continuar, transformarse o transmitirse en condiciones justas, se refuerzan los vínculos de confianza, se preservan oficios y saberes, se sostienen servicios esenciales y se mantiene viva la trama cotidiana que hace habitable un barrio, un pueblo o una comarca. En este sentido, el proyecto de relevo social solo podrá tener efectos duraderos sobre el conjunto del país si se apoya precisamente en esta base: un tejido de PYMES y personas autónomas con futuro, capaz de renovarse, de compartir el testigo y de seguir siendo motor de vida económica y social en los territorios.

1.1. DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO LOCAL

Las PYMES y el trabajo autónomo son los pilares efectivos de la economía local y actúan como verdaderos motores de desarrollo tanto en zonas rurales como en pequeñas y medianas áreas urbanas. No constituyen una periferia del modelo productivo, sino su base material y relacional, el entramado sobre el que se apoya la vida económica cotidiana. En torno a ellas se organiza buena parte del empleo, del comercio y de los servicios esenciales, y a través de ellas se canalizan decisiones de inversión, de contratación y de consumo que tienen impactos directos sobre el territorio.

Su aportación trasciende la mera creación de puestos de trabajo: incide en la cohesión social, en la calidad y continuidad de los servicios de proximidad, en la vitalidad del espacio público y en la capacidad de cada territorio para definir su propio futuro de manera autónoma y sostenible. Allí donde existe una red densa de pequeñas empresas y personas autónomas, se genera un efecto multiplicador: se diversifica la base productiva, se reducen las dependencias respecto a grandes operadores externos, se fijan población y talento, y se fortalecen las cadenas de valor locales (proveedores, logística, servicios de apoyo, economía social).

De este modo, el tejido de PYMES y autónomos funciona como infraestructura económica y social al mismo tiempo: sostiene empleo directo e indirecto, garantiza servicios cotidianos (desde la alimentación hasta la reparación, pasando por la hostelería, los cuidados o los servicios profesionales) y contribuye a que barrios y pueblos conserven vida propia, más allá de los grandes centros urbanos. Proteger su continuidad, facilitar su relevo generacional y acompañar sus procesos

de transformación no es solo una política sectorial, sino una estrategia central de desarrollo local y de construcción de empleo digno y arraigado en el territorio.

En primer lugar, destaca su papel como agentes de dinamización de la economía local. La riqueza que generan no se desvanece en circuitos lejanos, sino que tiende a permanecer en el territorio: se reinvierte en proveedores cercanos, en servicios del entorno, en empleo de proximidad y en el consumo cotidiano de las propias personas que viven y trabajan en la zona. Este efecto de "circulación corta" del valor favorece un ciclo económico más sostenible y menos dependiente de grandes cadenas o intermediarios con escaso arraigo. Así, las PYMES y las personas autónomas contribuyen a diversificar la estructura productiva, reducen la vulnerabilidad frente a crisis sectoriales específicas y evitan que barrios y pueblos queden atrapados en una sola actividad o subordinados a decisiones de agentes externos que pueden desinvertir o deslocalizarse sin asumir las consecuencias sociales y territoriales de su salida.

En paralelo, constituyen una fuente de empleo inclusivo de primer orden. Por su escala y por la flexibilidad de sus estructuras, las PYMES y las personas trabajadoras autónomas pueden integrar en sus plantillas perfiles muy diversos (jóvenes en búsqueda de una primera experiencia laboral, mujeres con trayectorias marcadas por la intermitencia y la carga de cuidados, personas migrantes o colectivos en situación de vulnerabilidad) y ofrecer oportunidades allí donde las grandes empresas no llegan o lo hacen de forma muy limitada. Esta capacidad para abrir puertas en contextos laborales más frágiles refuerza la equidad en el acceso al empleo, permite respuestas más ajustadas a las necesidades concretas de la población y contribuye a construir entornos de trabajo más heterogéneos, vivos y representativos de la realidad social del territorio. A su través, el empleo deja de ser un recurso concentrado en pocos polos y se distribuye de manera más capilar, acercándose a los barrios, pueblos y comarcas donde la población vive y organiza su vida cotidiana.

Muchos de estos negocios están, además, íntimamente ligados a saberes tradicionales, oficios artesanales y prácticas culturales acumuladas durante generaciones. Talleres, comercios especializados, pequeños establecimientos de hostelería y servicios vinculados al territorio conforman un tejido productivo que es también patrimonio cultural vivido. La continuidad de estas actividades garantiza la preservación de conocimientos que no se transmiten por vía académica ni quedan recogidos en manuales, sino que se aprenden en el trabajo cotidiano, en la repetición de gestos, en la conversación y en la relación directa entre generaciones.

Cuando se pierde un negocio de estas características, no se extingue únicamente una unidad económica ni un número determinado de empleos: se interrumpe una cadena de transmisión de saberes, se debilita una memoria colectiva y se erosiona una parte de la identidad del territorio. Cada taller que cierra, cada comercio especializado que no encuentra relevo, supone la desaparición de una forma de hacer, de hablar, de relacionarse con la clientela y con el entorno. Por eso, el relevo generacional en este tipo de actividades no es solo una cuestión de continuidad empresarial, sino también de protección del patrimonio inmaterial y de defensa de la diversidad cultural y económica de barrios y pueblos.

Su adaptabilidad y resiliencia constituyen otro activo fundamental. Precisamente por su tamaño y configuración, estas empresas pueden ajustar con rapidez su oferta, reorganizar procesos internos, redefinir horarios, experimentar con nuevos productos o servicios y responder con mayor sensibilidad a las necesidades concretas de la comunidad. Esta capacidad para innovar “desde abajo”, a partir de la observación cotidiana del entorno y del contacto directo con la clientela, convierte a las PYMES y a las personas autónomas en actores clave frente a desafíos globales como las crisis económicas, las transformaciones tecnológicas o los cambios en los hábitos de consumo.

Allí donde otras estructuras reaccionan con mayor lentitud, las pequeñas empresas y el trabajo autónomo son capaces de ensayar fórmulas híbridas, incorporar herramientas digitales, reorientar parcialmente su modelo de negocio o establecer alianzas con otros actores del territorio. De este modo, aportan soluciones situadas, viables y ajustadas a las condiciones reales de cada contexto, contribuyendo a amortiguar impactos, a mantener empleo y a sostener la actividad económica incluso en escenarios de alta incertidumbre.

A ello se suma su contribución al fortalecimiento del tejido comunitario. La proximidad entre quienes trabajan, quienes consumen y quienes proveen no solo facilita la prestación de un servicio, sino que genera vínculos de confianza que desbordan la transacción económica: se conocen los nombres, las biografías, las dificultades y los ritmos de vida del entorno. En torno a muchas pequeñas empresas se construyen relaciones de vecindad, redes de apoyo mutuo y dinámicas de colaboración informal (favores, adelantos, recomendaciones, cuidados cotidianos) que sostienen la vida diaria de barrios y pueblos y funcionan como una infraestructura social invisible. Cuando estas empresas desaparecen, no se pierde únicamente un servicio o un punto de venta; se deteriora una red de relaciones que actuaba como soporte social del territorio, se vacían espacios de encuentro,

se fragmentan los vínculos de confianza y se resiente la percepción de pertenencia y de futuro compartido. Por eso, la continuidad de las PYMES y del trabajo autónomo incide directamente en la calidad de la vida comunitaria y en la capacidad de cada territorio para mantenerse cohesionado frente a la incertidumbre y al cambio estructural.

En los contextos rurales y en las áreas en riesgo de despoblación, su papel resulta todavía más crítico. La presencia de pequeñas empresas y de personas trabajadoras autónomas contribuye a la descentralización económica efectiva, reduce la dependencia casi exclusiva de las grandes ciudades y ofrece empleo de proximidad que permite que la población no se vea obligada a migrar para trabajar o para acceder a bienes y servicios básicos. Un bar, una tienda de alimentación, una farmacia, un pequeño taller, una explotación agraria o un servicio profesional asentado en el territorio pueden marcar la diferencia entre un municipio que mantiene vida propia y otro que se ve abocado a la pérdida continua de población.

Cuando este tejido se debilita o desaparece, la espiral de cierre de negocios, pérdida de servicios esenciales (sanitarios, comerciales, educativos, financieros), salida de población joven y empobrecimiento del territorio se acelera y resulta mucho más difícil de revertir. En la práctica, cada pequeña empresa que cierra sin relevo en un entorno rural no solo reduce la base económica local, sino que envía una señal de falta de futuro que impacta en las decisiones vitales de la ciudadanía. Por el contrario, la continuidad y renovación de estos negocios (especialmente si se vincula a fórmulas de economía social y a la incorporación de jóvenes y mujeres) se convierte en una condición necesaria para frenar la despoblación, sostener servicios de proximidad y garantizar que vivir y trabajar en el territorio siga siendo una opción real y digna.

En síntesis, las PYMES y las personas autónomas contribuyen de manera decisiva a:

a) Generar empleo de proximidad, reduciendo la necesidad de desplazamientos diarios y la dependencia casi exclusiva de los grandes núcleos urbanos. Esto facilita proyectos de vida arraigados en el territorio, permite compatibilizar mejor trabajo, cuidados y comunidad, y ofrece oportunidades laborales ajustadas a las realidades concretas de cada municipio, barrio o comarca.

b) Sostener el tejido comercial, artesanal y productivo en municipios pequeños y en barrios urbanos, manteniendo vivo el día a día económico y social y evitando procesos de

desertización comercial. Cada pequeño negocio abierto (una tienda, un bar, un taller, un servicio profesional) contribuye a que el espacio público siga habitado, a que exista tránsito, intercambio y actividad, y a que la ciudadanía disponga de servicios básicos a corta distancia.

c) Fomentar el emprendimiento y la movilidad empresarial ascendente, ofreciendo vías de entrada al mercado para nuevos actores que, desde estructuras modestas, pueden construir proyectos sólidos y sostenibles. En muchos casos, estos proyectos constituyen la base sobre la que, cuando se abordan procesos de relevo y de crecimiento compartido, es posible evolucionar hacia fórmulas de economía social y de propiedad colectiva, reforzando la estabilidad del empleo y el arraigo territorial.

d) Establecer redes de colaboración entre empresas de menor tamaño, impulsando procesos compartidos de innovación, digitalización, formación y cooperación que fortalecen la posición del conjunto frente a retos comunes (cambios regulatorios, competencia de grandes operadores, transición ecológica, etc.). A través de estas redes, se generan economías de escala “desde abajo”, se comparten recursos y se multiplican las capacidades individuales.

En un contexto marcado por la despoblación, la crisis ecológica y la desigualdad territorial, el papel de las pequeñas empresas y del trabajo autónomo es, por tanto, decisivo. Sin su continuidad, y sin un relevo generacional planificado que garantice que estos negocios pueden seguir activos más allá de la trayectoria de sus actuales titulares, resulta imposible asegurar un modelo de desarrollo verdaderamente equilibrado, inclusivo y sostenible en el conjunto del país. Defender y acompañar este tejido (y dotarlo de instrumentos de relevo social) es una condición necesaria para que ningún territorio quede excluido de las oportunidades de futuro.

1.2. DESAFÍOS ACTUALES

A pesar de su papel central en la economía y en la vida cotidiana de los territorios, las PYMES y las personas autónomas operan sobre una base estructural frágil. Su continuidad no está garantizada y, en muchos casos, se sostiene sobre equilibrios precarios: una persona titular que envejece sin relevo identificado, una demanda local fluctuante y muy sensible a los cambios de renta y de hábitos de consumo, un acceso limitado a financiación y asesoramiento especializado, o procesos de digitalización incompletos y desiguales según sectores y territorios.

A ello se suman otros factores de vulnerabilidad: márgenes estrechos, dificultades para competir con grandes operadores, cargas administrativas que recaen sobre estructuras muy pequeñas, o la ausencia de tiempo y recursos para planificar con calma el futuro del negocio. En este contexto, la decisión de seguir, adaptarse, transformarse o cerrar se toma a menudo en soledad, bajo presión y con información parcial.

Si no se interviene con urgencia y de forma estratégica, el impacto de esta fragilidad puede ser especialmente devastador en los entornos rurales y en los municipios más vulnerables a la despoblación y a la pérdida de servicios. Allí, cada cierre tiene un efecto multiplicador sobre el empleo, sobre la cohesión social y sobre la propia percepción de futuro: no desaparece solo una actividad económica, sino un punto de referencia cotidiano, un espacio de encuentro y un motivo más para que la población joven contemple la salida como única alternativa. Por eso, abordar los desafíos actuales de PYMES y personas autónomas (incluido el relevo generacional), no es una cuestión sectorial, sino una prioridad de política económica, social y territorial.

Entre los principales retos destacan:

1. FALTA DE PLANIFICACIÓN DEL RELEVO GENERACIONAL. Miles de empresas objetivamente viables se encuentran hoy en riesgo de cierre porque nunca se ha previsto un proceso de sucesión ordenado. No se han identificado posibles personas continuadoras (familiares, personas trabajadoras, emprendedoras externas o entidades de economía social), no se han explorado alternativas de transmisión (venta, traspaso, transformación en cooperativa o sociedad laboral) ni se han activado a tiempo apoyos externos que acompañen la toma de decisiones. Con demasiada frecuencia, la decisión de cierre se adopta cuando la retirada es inminente, la energía de la persona titular es limitada y la capacidad de maniobra es mínima. El resultado es una pérdida económica relevante tanto para quienes cierran como, sobre todo, para las comunidades que ven desaparecer empleo, actividad y servicios de proximidad. En el medio rural, cada cierre refuerza un círculo vicioso de despoblación y empobrecimiento: se reducen las oportunidades de trabajo y de desarrollo local, se debilita la confianza en el futuro del territorio y se envía a la población joven el mensaje de que “no hay relevo posible”.

2. ENVEJECIMIENTO DEL EMPRESARIADO Y ESCASA INCORPORACIÓN DE JÓVENES. El tejido empresarial de pequeña escala presenta una estructura de edad claramente envejecida, mientras que las personas jóvenes encuentran barreras significativas para integrarse en las actividades económicas existentes o asumir negocios en funcionamiento. Entre estas barreras se encuentran las dificultades de acceso a financiación, la incertidumbre sobre el futuro de determinados sectores, la falta de información sobre oportunidades concretas de relevo y la ausencia de acompañamiento durante los primeros años de actividad. Este desajuste generacional frena la innovación, reduce el dinamismo empresarial y pone en riesgo la continuidad de negocios que podrían adaptarse a nuevos contextos y seguir aportando valor si contaran con nuevas energías, nuevas competencias (digitales, ambientales, organizativas) y perspectivas distintas. Sin canales claros para el relevo juvenil, la jubilación de la persona titular se convierte demasiadas veces en el punto final del proyecto.

3. FRAGILIDAD FINANCIERA Y ACCESO LIMITADO A RECURSOS. Una parte importante de las PYMES y de las personas autónomas opera con márgenes muy ajustados y con una liquidez crónicamente insuficiente. Esta fragilidad restringe su capacidad para invertir en mejoras, incorporar tecnología, diversificar su oferta o asumir los costes económicos y de tiempo que implica planificar un relevo generacional en condiciones adecuadas. Las dificultades de acceso al crédito, las exigencias de garantías personales, las altas tasas de interés y la complejidad burocrática agravan la situación, especialmente en territorios menos desarrollados o con menor presencia de entidades financieras comprometidas con el entorno. En este contexto, cualquier inversión que no tenga un retorno inmediato (como la preparación ordenada de la sucesión, la modernización de equipos o la transición hacia modelos de economía social) se percibe como un riesgo difícilmente asumible. La lógica del corto plazo se impone y la opción del cierre, aunque costosa, acaba pareciendo la solución más sencilla.

4. FALTA DE APOYO TÉCNICO Y DE ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO. En muchos territorios, sobre todo en entornos rurales o periféricos, las empresas disponen de un acceso muy limitado a asesoramiento especializado en relevo generacional, economía social, transformación empresarial o digitalización. La información suele estar dispersa, redactada

en un lenguaje poco comprensible o no adaptada a la realidad de las pequeñas estructuras. La ausencia de redes de apoyo y de dispositivos de acompañamiento hace que, ante problemas complejos, la opción más sencilla parezca el cierre. Sin herramientas específicas, sin mediación y sin orientación clara, la capacidad de adaptación de estas empresas se reduce drásticamente. Falta una figura de referencia (una oficina, una red, una entidad especializada) que ayude a ordenar opciones, articular acuerdos y conectar con los recursos existentes. Esta carencia compromete seriamente la viabilidad de muchas actividades a medio y largo plazo.

5. INTEGRACIÓN INSUFICIENTE DE DIGITALIZACIÓN, SOSTENIBILIDAD E INNOVACIÓN. La transición hacia modelos empresariales más digitales, sostenibles e innovadores se percibe con frecuencia como un reto difícilmente abordable. Exige inversión, tiempo y competencias específicas que muchas PYMES y personas autónomas no tienen o no pueden movilizar en solitario. Esta brecha frena su competitividad en mercados cada vez más globalizados y exigentes y complica también la propia transmisión del negocio: sin un mínimo de modernización, muchas empresas pierden atractivo para posibles sucesoras y sucesores. Falta, en consecuencia, una integración estratégica de la innovación tecnológica, organizativa y ambiental en la agenda cotidiana de estas actividades. El potencial de renovación que podría aportar el relevo generacional (a través de la entrada de jóvenes, de mujeres y de proyectos de economía social) queda infrautilizado, porque no existe un entorno que facilite esa actualización ni instrumentos que conecten relevo y transformación.

En conjunto, estos desafíos dibujan un escenario en el que la continuidad de una parte importante del tejido empresarial de proximidad no está asegurada. La combinación de envejecimiento, falta de planificación sucesoria, debilidad financiera, escaso acompañamiento y dificultades para innovar hace que el cierre se convierta en la salida más frecuente, incluso cuando existen alternativas de continuidad. De ahí la urgencia de plantear respuestas nuevas que no se limiten a gestionar cierres, sino que abran caminos de relevo, transformación y sostenibilidad, articulando políticas y dispositivos que permitan a estas empresas seguir siendo un pilar del desarrollo económico y social del territorio.

1.3. UN NUEVO MODELO DE CONTINUIDAD EMPRESARIAL

Ante este panorama, no basta con evitar cierres de manera reactiva ni con intervenir únicamente cuando la persiana está a punto de bajar. Es necesario repensar el modelo de continuidad empresarial y convertir el relevo generacional en un proceso planificado, acompañado y socialmente apoyado, integrado en la propia lógica de la gestión cotidiana. La clave pasa por dejar de concebir la sucesión como un asunto privado que cada persona titular debe resolver en solitario -a menudo a contrarreloj-, para entenderla como un proceso de interés colectivo, en el que intervienen las plantillas, las familias, el entorno empresarial, las administraciones y el propio territorio.

En esta perspectiva, el relevo deja de formularse como un problema (¿qué hacer cuando la persona titular se retira?) para presentarse como una oportunidad para actualizar los proyectos, democratizar su estructura y reforzar su vínculo con el entorno. La sucesión puede aprovecharse para mejorar la organización interna, incorporar nuevas competencias, avanzar hacia fórmulas de economía social, integrar a jóvenes y mujeres en posiciones de liderazgo y alinear la actividad con objetivos de sostenibilidad, digitalización y arraigo territorial. Cada proceso de relevo, bien preparado, deja de ser un mero cambio de manos para convertirse en una relectura del propio proyecto empresarial.

Entendido así, el relevo generacional se transforma en un instrumento de política económica y social al servicio del desarrollo local. No se trata solo de “que la empresa no cierre”, sino de orientar su continuidad en una dirección coherente con las necesidades del territorio y con los retos del momento: empleo digno, igualdad de oportunidades, cohesión social, transición ecológica, lucha contra la despoblación. Un nuevo modelo de continuidad empresarial implica, por tanto, articular dispositivos específicos -herramientas, oficinas, redes, incentivos- que hagan posible que esa visión se materialice en la práctica y que cada empresa en situación de relevo encuentre un camino abierto para seguir aportando valor al conjunto de la sociedad.

Este nuevo modelo pasa, en primer lugar, por situar a la economía social en el centro de las soluciones. Las fórmulas de propiedad compartida y de gestión democrática (cooperativas de trabajo, sociedades laborales, iniciativas de emprendimiento colectivo y otras estructuras afines) permiten que trabajadores y trabajadoras, jóvenes, mujeres y otros actores del entorno puedan asumir la continuidad de empresas en riesgo, compartiendo riesgos y beneficios y orientando la actividad al largo plazo. Frente a modelos centrados exclusivamente en la lógica patrimonial

individual, estas figuras facilitan que el proyecto empresarial deje de depender de una sola persona y se ancle en una comunidad de socias y socios comprometidos con la viabilidad económica y con el territorio.

En esta perspectiva, la economía social se convierte en un pilar de sostenibilidad: garantiza empleo más estable, consolida el arraigo territorial, fomenta la participación en la gestión y favorece que los excedentes se reinviertan en la propia empresa y en la comunidad, en lugar de desvincularse del entorno. Allí donde existen bases organizativas mínimas y voluntad de continuidad (una plantilla cohesionada, una clientela fiel, vínculos fuertes con el territorio), las fórmulas de economía social ofrecen una vía ordenada, jurídicamente segura y coherente para mantener vivo el tejido productivo, alineando el relevo generacional con objetivos de democratización económica, cohesión social y desarrollo local sostenible.

En segundo lugar, resulta imprescindible aprovechar de forma estratégica las posibilidades de la conectividad digital para crear redes y plataformas que vinculen negocios en transición con posibles relevos. No se trata solo de “estar en internet”, sino de diseñar herramientas específicas que funcionen como un auténtico mercado transparente de oportunidades de relevo generacional, en el que puedan encontrarse, de manera ordenada y segura, quienes desean transmitir sus empresas y quienes buscan emprender sin partir de cero.

Estas plataformas digitales pueden incorporar filtros por sector, tamaño y territorio, permitir distintos niveles de visibilidad según las necesidades de cada empresa, ofrecer servicios de mediación y canalizar el acceso directo a recursos de asesoramiento jurídico, económico y organizativo, así como a instrumentos de financiación pública y privada. De este modo, el proceso de transmisión deja de depender exclusivamente de contactos informales, de redes personales o de negociaciones opacas, y pasa a apoyarse en una infraestructura abierta, accesible y trazable, que reduce la asimetría de información, amplía el abanico de opciones para todas las partes implicadas y facilita que el relevo generacional se gestione de forma anticipada, planificada y con mayores garantías.

El nuevo modelo debe apoyarse también en el emprendimiento colectivo y en la formación intergeneracional. No se trata solo de que una persona sustituya a otra en la titularidad, sino de que equipos mixtos (personas con experiencia y nuevas generaciones) construyan proyectos más sólidos, innovadores y adaptados a los retos contemporáneos, desde la digitalización hasta la

transición ecológica y los nuevos patrones de consumo. El relevo se concibe, así, como un proceso en el que se combinan memoria y cambio: quienes llevan años sosteniendo el negocio aportan conocimiento del oficio, de la clientela y del territorio, mientras que las personas relevistas incorporan nuevas competencias, nuevas miradas y una mayor familiaridad con los entornos digitales, las exigencias ambientales o las formas emergentes de organización del trabajo.

Para que este proceso sea realista y sostenible, resulta clave contar con una oferta específica de formación en relevo generacional, economía social, competencias empresariales y digitales. Esta formación debe dirigirse tanto a las personas titulares que se plantean ceder su negocio como a quienes valoran asumirlo, y ha de combinar contenidos técnicos (gestión económica, jurídica y laboral, modelos de gobernanza participativa, uso estratégico de herramientas digitales) con habilidades relacionales (liderazgo compartido, gestión de equipos, diálogo intergeneracional). Solo así las personas relevistas dispondrán de las capacidades necesarias no solo para gestionar el día a día, sino también para abrir nuevas líneas de actividad, diversificar la oferta y orientar la empresa hacia un modelo más innovador, inclusivo y sostenible en el tiempo.

Todo ello requiere, finalmente, un marco de políticas públicas específico que reconozca a las PYMES y a las personas trabajadoras autónomas como actores estratégicos del desarrollo territorial, y no como un sujeto residual de las políticas empresariales. Es preciso configurar un ecosistema normativo e institucional que sitúe el relevo generacional en el centro de la agenda, articule recursos y responsabilidades entre los distintos niveles de la Administración y dote a estos procesos de estabilidad, previsibilidad y apoyos concretos. En esta perspectiva, el relevo deja de ser un asunto estrictamente privado para convertirse en un campo de intervención pública prioritario.

Es necesario diseñar medidas que:

a) Incentiven la planificación anticipada del relevo generacional, incorporándola a la agenda habitual de la gestión empresarial. Esto implica introducir estímulos concretos (fiscales, financieros, de reconocimiento público) para quienes inicien este proceso con tiempo suficiente, así como promover instrumentos estandarizados de diagnóstico sucesorio (protocolos, guías, modelos) que faciliten a las empresas abordar la reflexión sobre su futuro sin esperar a situaciones límite.

b) Faciliten la transformación de empresas en entidades de economía social cuando resulte pertinente, simplificando trámites administrativos, reduciendo cargas burocráticas, ofreciendo

acompañamiento técnico especializado y articulando instrumentos de apoyo específicos (fondos de capitalización, líneas de asesoramiento, servicios de mediación). El objetivo es que la conversión en cooperativas, sociedades laborales u otras fórmulas de propiedad colectiva sea una opción real y viable, especialmente en aquellos casos en los que la continuidad pasa por implicar a las plantillas y a otros actores del entorno.

c) Apoyen la financiación de los procesos de transmisión, mediante líneas de crédito, avales y ayudas adaptadas a las características de las pequeñas empresas y a la realidad de los territorios menos favorecidos. Se trata de diseñar productos financieros que contemplen los tiempos propios del relevo, reduzcan las exigencias de garantías personales y tengan en cuenta el impacto social y territorial de la continuidad empresarial, de forma que asumir un negocio en funcionamiento no sea una apuesta desproporcionada para jóvenes, mujeres o equipos emprendedores con recursos limitados.

d) Refuercen los dispositivos de asesoramiento y acompañamiento en los territorios, asegurando la presencia de estructuras estables (oficinas de relevo, ventanillas únicas, redes de entidades especializadas) que informen, orienten, medien y acompañen a lo largo de todo el proceso sucesorio. Estas estructuras deben ser accesibles, estar bien coordinadas con otros servicios (empleo, desarrollo local, economía social) y disponer de recursos suficientes para ofrecer un apoyo continuado y personalizado.

Estos enfoques no solo contribuyen a asegurar el futuro de las empresas, también protegen el bienestar de las comunidades y la preservación de su identidad cultural y económica. Un relevo generacional bien gestionado puede convertirse en el punto de partida de un tejido empresarial más democrático, inclusivo y resiliente, capaz de sostener el empleo y la vida en los territorios a largo plazo y de responder de forma proactiva a los desafíos económicos, sociales y ambientales del país. En última instancia, se trata de que la continuidad de las PYMES y del trabajo autónomo deje de depender del azar y se apoye en un marco de políticas públicas coherente con la ambición de un desarrollo verdaderamente equilibrado y sostenible.

2. RELEVO GENERACIONAL: CONCEPTOS CLAVES

El relevo generacional se refiere al proceso mediante el cual una generación transfiere a otra el liderazgo, la gestión y, con frecuencia, también la propiedad de una empresa, un negocio o una actividad económica. No se trata únicamente de un cambio de nombre en los documentos ni de una operación puntual de compraventa, sino de un proceso complejo de transmisión de responsabilidades, capacidades y legitimidades que afecta al conjunto de la organización. En él se decide quién toma las decisiones, cómo se organizan el trabajo y la gobernanza, qué horizonte de futuro se traza para la actividad y de qué manera se articula la relación con el territorio y con las personas que dependen directa o indirectamente del negocio.

Esta transición implica, además, la transmisión de un patrimonio amplio y heterogéneo que desborda el balance económico y los activos materiales. Incluye conocimientos técnicos, saberes del oficio, valores, redes de relaciones, cartera de clientela, reputación, cultura organizativa y estrategias de adaptación al entorno que se han ido construyendo con el tiempo. En muchos casos, este patrimonio incorpora elementos difíciles de codificar (por ejemplo, la forma de tratar a la clientela, los acuerdos informales con proveedores, la gestión cotidiana de imprevistos, la lectura de los ritmos de la demanda local o las claves de convivencia dentro del equipo) que no suelen figurar en contratos ni manuales de procedimiento, pero resultan decisivos para la continuidad del proyecto.

Por ello, el relevo generacional no puede entenderse como un acto puntual, sino como un proceso que requiere tiempos, fases y acompañamiento. Buena parte de los conocimientos más valiosos solo pueden transmitirse mediante una convivencia prolongada entre generaciones, en la que la persona que se retira acompaña a quien asume el testigo, comparte su experiencia, explica el “por qué” de determinadas prácticas y facilita el acceso a redes de confianza construidas durante años. Cuando este acompañamiento no se produce o se realiza de forma apresurada, se corre el riesgo de que el traspaso formal de la empresa no vaya acompañado de la transmisión efectiva de su patrimonio intangible, lo que debilita la capacidad de la nueva dirección para sostener el negocio y adaptarlo a los nuevos contextos. Desde esta perspectiva, hablar de relevo generacional implica siempre hablar de transmisión de saberes, de vínculos y de proyectos, no solo de activos económicos y jurídicos.

Este proceso adquiere una relevancia particular en el ámbito de las empresas familiares, los negocios autónomos y las PYMES. En estos casos suele existir una fuerte concentración de funciones en la figura promotora: la misma persona decide, gestiona, representa, negocia, organiza el trabajo cotidiano y, en gran medida, sostiene el "alma" del proyecto. El conocimiento del negocio, las relaciones clave y la autoridad reconocida por clientela, proveedores y plantilla se encuentran fuertemente personalizadas.

Allí donde no se planifica el relevo, el riesgo de desaparición se eleva de forma notable. Cuando esa persona falta, se jubila, enferma o simplemente se agota, el negocio queda sin dirección clara, sin liderazgo reconocido y sin un plan de continuidad mínimamente ordenado. En estas circunstancias, la opción del cierre se impone como salida casi automática, incluso cuando la actividad sigue siendo viable desde el punto de vista económico y social, mantiene demanda suficiente y cumple una función relevante en el territorio. La ausencia de un plan sucesorio convierte, así, una transición potencialmente gestionable en una ruptura abrupta con costes significativos para la empresa, para el empleo y para la comunidad que se apoyaba en ella.

Entender el relevo generacional en toda su amplitud supone reconocer que:

a) Es un proceso y no un momento puntual. Comienza mucho antes de la jubilación formal o de la decisión de retirada y requiere preparación, diálogo y acompañamiento. Identificar a posibles personas sucesoras, clarificar expectativas, ordenar la información clave del negocio (situación económica, relaciones contractuales, cartera de clientela, acuerdos con proveedores), valorar distintos escenarios de continuidad y planificar tiempos y fases son pasos que necesitan años, no semanas, si se quiere evitar decisiones precipitadas. Concebir el relevo como un proceso implica asumir que hay una etapa de maduración, otra de traspaso efectivo y otra de acompañamiento posterior, en la que la persona saliente continúa presente de forma gradual hasta que la nueva dirección consolida su posición.

b) Tiene una dimensión jurídica y económica, pero también una dimensión intangible igual de decisiva. Es cierto que el relevo afecta a cuestiones como la propiedad, los contratos, las deudas, la financiación o la forma jurídica, pero estas solo recogen una parte del patrimonio en juego. Existe, además, un capital intangible (saber hacer, modos de trabajar, confianza de la clientela, redes de proveedores, vínculos con el territorio, reputación construida), que no puede gestionarse

únicamente mediante documentos. Su transmisión exige tiempo compartido, presencia física, observación, relato de experiencias, explicación de decisiones pasadas y construcción de confianza entre quienes salen y quienes entran. Si esta dimensión intangible no se atiende, es posible que la empresa "cambie de manos" formalmente, pero pierda buena parte de aquello que la hacía viable y reconocible en su entorno.

c) Afecta simultáneamente a la persona promotora, a quienes reciben el testigo y al entorno comunitario. El relevo no es solo un cambio para quien deja la empresa: transforma la vida de las personas que la asumen (familia, personas trabajadoras, nuevas personas emprendedoras, entidades de economía social) y tiene consecuencias directas para el entorno comunitario que depende de esa actividad para acceder a empleo, servicios y espacios de relación cotidiana. Para la persona promotora, supone reconfigurar su identidad profesional y vital; para quienes entran, afrontar un reto de liderazgo, inversión y responsabilidad; para el territorio, la diferencia entre mantener o perder una pieza clave de su tejido económico y social. Reconocer esta pluralidad de sujetos afectados es condición necesaria para diseñar procesos de relevo que tengan en cuenta las necesidades, temores y expectativas de todas las partes y que, en lugar de generar conflicto o ruptura, se conviertan en una transición ordenada y compartida.

En este sentido, el relevo generacional no es solo un asunto interno de cada negocio, sino un elemento determinante del empleo, del tejido económico local y del equilibrio demográfico de los territorios. La forma en que se gestione, o no se gestione, condiciona directamente cuántos puestos de trabajo se mantienen, qué servicios de proximidad siguen disponibles y qué horizonte de futuro perciben quienes viven y trabajan en cada municipio o barrio. Cuando el proceso se aborda de forma anticipada y acompañada, puede abrir oportunidades de renovación, innovación y democratización de los modelos empresariales: permite la entrada de nuevas personas socias, la transformación en fórmulas de economía social, la incorporación de jóvenes y mujeres a posiciones de liderazgo, así como la introducción de mejoras tecnológicas, organizativas y ambientales coherentes con los retos actuales.

Cuando, por el contrario, el relevo se ignora, se pospone indefinidamente o se afronta solo en el último momento, tiende a traducirse en cierres evitables, pérdida de actividades económicamente viables y debilitamiento progresivo de la vida económica y social del entorno. Este impacto es especialmente grave en aquellos territorios donde cada empresa que desaparece deja tras de sí un

vacío difícil de reemplazar: se pierden empleos, se reducen servicios, se empobrecen las relaciones comunitarias y se refuerza la percepción de que el futuro pasa por marcharse. Por ello, incorporar el relevo generacional a la agenda pública y empresarial no es un lujo ni un tema accesorio, sino una condición de posibilidad para sostener el empleo, la actividad y la cohesión territorial a medio y largo plazo.

2.1. PLANIFICACIÓN

La planificación del relevo generacional no es un simple trámite administrativo ni una gestión que pueda dejarse para el final, cuando la retirada ya es inminente. Es, en realidad, una decisión estratégica que condiciona de forma directa la sostenibilidad de la empresa y su capacidad para seguir existiendo más allá de la persona que la puso en marcha. Integrar el relevo en la gestión ordinaria significa asumir que toda iniciativa empresarial tiene un ciclo vital y que, tarde o temprano, será necesario ordenar la transición de responsabilidades, de propiedad y de liderazgo.

Ignorar esta dimensión no la hace desaparecer: solo desplaza el problema hacia un momento en el que el margen de maniobra será mínimo, cuando las decisiones deban tomarse con prisas, bajo presión emocional y en condiciones poco favorables para todas las partes implicadas. En ausencia de planificación, la jubilación, la enfermedad o el agotamiento de la persona promotora se convierten en desencadenantes de crisis: se improvisan soluciones, se cierran puertas que podrían haberse explorado con calma y, con frecuencia, la opción del cierre termina imponiéndose, aunque existan alternativas razonables de continuidad. Por el contrario, una planificación temprana permite abrir escenarios, identificar posibles relevistas, valorar distintas fórmulas de transmisión (incluida la economía social), ordenar la información clave y negociar con tiempo los apoyos necesarios, transformando un momento de riesgo en una oportunidad para reforzar el proyecto y su vínculo con el territorio.

La falta de previsión no es una abstracción, suele traducirse en consecuencias muy concretas y recurrentes que se repiten casi con la misma lógica en territorios distintos:

a) Cierres imprevistos, incluso de actividades objetivamente viables, cuando la jubilación, una enfermedad o un cambio súbito de circunstancias obligan a cesar la actividad sin haber preparado alternativas de continuidad. La ausencia de un plan previo convierte un acontecimiento previsible

en una urgencia, y lo que podría haber sido una transición ordenada se resuelve en un cierre abrupto.

b) Pérdida de empleos, especialmente en entornos donde escasean otras oportunidades laborales y donde cada puesto de trabajo tiene un peso desproporcionado en la economía local y en la estabilidad de los hogares. El final de la empresa no supone solo la pérdida de ingresos individuales, sino un golpe directo a la base económica del territorio y a la capacidad de muchas familias para sostener su proyecto de vida.

c) Desarraigo generacional, al interrumpirse la continuidad entre quienes impulsaron el proyecto y quienes podrían darle una nueva vida. Cuando el relevo no se trabaja con tiempo, se rompe el hilo de memoria, de aprendizaje compartido y de vínculo comunitario que muchas empresas encarnan: no hay espacio para que nuevas generaciones se apropien del proyecto, lo transformen y lo hagan suyo.

d) Pérdida de conocimiento, de redes y de reputación, ya que el saber hacer, la clientela fiel, los contactos con proveedores y la imagen construida durante años se diluyen o desaparecen cuando no se transfieren de manera deliberada y estructurada. Sin un proceso explícito de transmisión, este patrimonio intangible (uno de los principales activos de la empresa) se desvanece con la salida de la persona promotora, reduciendo drásticamente las posibilidades de continuidad bajo cualquier otra forma.

Planificar el relevo con antelación significa abrir un tiempo de reflexión y de decisión en el que sea posible:

a) Identificar quiénes pueden asumir la continuidad (familiares, personas trabajadoras, emprendedores externos, equipos que se constituyan en cooperativa u otras fórmulas de economía social), evaluando distintas alternativas y combinaciones posibles. Este ejercicio implica analizar capacidades, motivaciones, disponibilidad real y encaje con el proyecto, evitando dar por sentado que “no hay nadie” o que la única opción es el cierre.

b) Definir los tiempos y las etapas de la transición, evitando rupturas bruscas y permitiendo que la persona que se retira pueda acompañar, supervisar y transferir gradualmente responsabilidades. Un calendario claro (con fases de cogestión, reparto progresivo de funciones, presencia decreciente

de la persona saliente) favorece la consolidación del nuevo liderazgo y reduce la sensación de salto al vacío.

c) Formar a las personas implicadas en las competencias técnicas, de gestión y de liderazgo necesarias, de modo que el relevo no suponga solo un cambio jurídico, sino una verdadera preparación para asumir la dirección del proyecto. Esta formación debe abarcar tanto la dimensión económico-financiera y organizativa como las habilidades vinculadas a la gestión de equipos, la relación con la clientela, la negociación con proveedores y la adaptación a nuevos contextos (digitalización, sostenibilidad, cambios regulatorios, etc.).

d) Ordenar los aspectos jurídicos, laborales y financieros para que el traspaso sea claro y seguro para todas las partes, reduciendo la incertidumbre y previniendo conflictos posteriores. Esto incluye revisar la forma jurídica, clarificar la situación contractual de la plantilla, analizar deudas y compromisos financieros, definir con precisión las condiciones de transmisión y documentar los acuerdos alcanzados. Una planificación cuidadosa en este terreno permite que el relevo se produzca en un marco de confianza, transparencia y seguridad jurídica, imprescindible para que la nueva etapa arranque en condiciones favorables.

Desde esta perspectiva, la planificación del relevo deja de percibirse como un coste añadido y se convierte en una auténtica inversión de futuro. Asegurar el relevo significa preservar un legado que no es solo patrimonial, sino también laboral, social y simbólico: se protege el empleo generado, se mantiene viva una parte de la identidad local y se preserva la utilidad social del proyecto para la comunidad que se apoya en él.

La empresa deja de entenderse únicamente como un activo económico individual para ser reconocida como una pieza de un ecosistema territorial más amplio, cuya continuidad conviene proteger y, al mismo tiempo, actualizar. Planificar el relevo implica, por tanto, cuidar ese lugar que la empresa ocupa en la trama del territorio (como generadora de trabajo, como proveedora de servicios, como espacio de relación cotidiana) y orientarlo hacia una nueva etapa en la que ese papel pueda seguir cumpliéndose bajo nuevas manos, con nuevas capacidades y en coherencia con los retos presentes y futuros.

Además, el relevo generacional no debe entenderse únicamente como un intento de conservar lo que existe tal cual, sino como una ventana de oportunidad para renovar el proyecto. El momento

del relevo abre un paréntesis excepcional en la vida de la empresa: permite tomar distancia, revisar el modelo de negocio, cuestionar inercias, introducir innovación, digitalizar procesos, mejorar condiciones laborales, incorporar criterios de sostenibilidad y reorientar la estrategia hacia nuevas demandas sociales y de mercado.

Bien gestionado, el relevo se convierte en un momento privilegiado para repensar colectivamente la empresa: decidir qué se quiere mantener como núcleo de identidad, qué se debe cambiar para ganar resiliencia y competitividad, y cómo puede fortalecerse su vínculo con el territorio y con las personas que dependen de ella, tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista social y comunitario. De este modo, la sucesión deja de ser solo un mecanismo de supervivencia y pasa a ser una palanca de transformación, capaz de alinear la continuidad del negocio con un horizonte de mayor calidad de empleo, mayor innovación y mayor utilidad social.

2.2. PROCESO ORDENADO

El relevo generacional no se resuelve en el momento de la firma de un contrato ni el día de la jubilación: es un proceso gradual que debe iniciarse con la suficiente antelación para que todas las personas implicadas puedan tomar decisiones informadas, formarse y adaptarse. Supone abrir un tiempo de transición en el que se combinan diagnóstico, negociación, aprendizaje y traspaso efectivo de responsabilidades, y en el que se van ajustando expectativas, roles y formas de organización interna.

Cuanto más se retrasa el inicio de este proceso, menos margen queda para explorar opciones, corregir errores o reconducir situaciones complejas. Las posibilidades de implicar a la plantilla, de buscar personas emprendedoras interesadas, de recurrir a la economía social o de negociar apoyos financieros se reducen drásticamente cuando todo se hace a contrarreloj. En ese escenario, la jubilación, la enfermedad o el agotamiento de la persona titular se traducen con facilidad en un cierre “por defecto”, aunque existan alternativas reales de continuidad que hubieran podido activarse si el relevo se hubiera planteado con tiempo. Un proceso ordenado, por el contrario, convierte la sucesión en una transición acompañada y reversible, en la que las decisiones se toman con conocimiento, se articulan apoyos y se minimizan los riesgos para la empresa, para el empleo y para el territorio.

Entre los primeros pasos de un proceso ordenado se encuentran, al menos, los siguientes:

a) Detectar actividades o sectores con riesgo de desaparición por falta de sucesión, observando no solo la edad de las personas que están al frente de las empresas, sino también otros indicadores tempranos: dificultades crecientes para encontrar trabajadores, rentabilidades muy ajustadas que desincentivan la entrada de nuevas personas, ausencia de relevo familiar mínimamente interesado y señales de agotamiento del proyecto (reducción de horarios, deterioro de la inversión, menor implicación en el día a día) que pueden anticipar una retirada próxima. Esta mirada preventiva permite intervenir antes de que la decisión de cierre sea irreversible.

b) Identificar perfiles con potencial para asumir la continuidad, tanto internos como externos. Entre los primeros, trabajadoras y trabajadores de la propia empresa, familiares o personas del entorno cercano que ya conocen el oficio, la clientela y el territorio. Entre los segundos, jóvenes con interés emprendedor, otras personas autónomas o equipos dispuestos a constituirse en cooperativa, sociedad laboral u otras fórmulas de economía social. El objetivo es que el relevo se piense desde el inicio como una opción abierta y plural, y no como una búsqueda desesperada de “alguien” en el último momento.

c) Evaluar la viabilidad económica, organizativa y jurídica del relevo, analizando la situación real del negocio (cuentas, deudas, activos, posición en el mercado, dinámica de la clientela) y las distintas formas que puede adoptar la transmisión. No todos los negocios son transmisibles en las mismas condiciones, ni en todos los casos será posible mantener la actividad tal y como existe, pero muchos pueden serlo si se planifica con tiempo, se ajustan expectativas, se redefinen algunos elementos del modelo de negocio y se articulan apoyos adecuados.

d) Ofrecer información, asesoramiento y formación a las personas interesadas en emprender desde dentro o desde fuera de la empresa, de modo que comprendan con claridad qué implica asumir un negocio en funcionamiento: cuáles son los riesgos y oportunidades, qué apoyos existen, qué requisitos jurídicos, económicos y laborales deben cumplirse y qué pasos deben darse en cada fase del proceso. Este acompañamiento resulta clave para que la decisión de asumir el relevo se tome con realismo, con seguridad jurídica y con las herramientas necesarias para sostener el proyecto en el tiempo.

Este proceso no afecta únicamente a la persona promotora original, implica a múltiples actores que deben ser reconocidos como parte activa del relevo y no solo como figuras secundarias:

a) Las empresas familiares y las personas autónomas, que han de mirar más allá del corto plazo y plantearse qué futuro desean para su proyecto cuando ellas ya no estén al frente. Esto implica abrir conversaciones internas, superar resistencias culturales a hablar de retirada y aceptar que la salida también forma parte de la buena gestión. Asumir que el ciclo vital del negocio no tiene por qué coincidir con el ciclo vital de quien lo creó es el primer paso para concebirlo como un proyecto transmisible y no como una prolongación biográfica estrictamente personal.

b) Las trabajadoras y los trabajadores, que pueden dejar de ser meros espectadores para convertirse en protagonistas del relevo, ya sea como nuevas personas responsables, como socias de empresas de economía social o como emprendedores individuales o colectivos que toman el testigo y reorientan el proyecto. Su participación introduce una mirada distinta sobre la organización del trabajo, las condiciones laborales y la relación con el entorno, y abre la puerta a modelos más participativos y corresponsables, en los que quienes sostienen la actividad en el día a día también forman parte de las decisiones estratégicas.

c) Las personas jóvenes con interés emprendedor, que encuentran en estos procesos una vía de acceso más realista y menos solitaria a la actividad económica. Partir de un negocio ya creado —con clientela, reputación y una estructura básica— resulta, en muchos casos, más viable que iniciar un proyecto desde cero, especialmente si se acompaña de formación, apoyo técnico y marcos financieros adaptados. El relevo generacional bien planteado puede convertirse, así, en una puerta de entrada privilegiada para que la juventud emprenda sin tener que abandonar su territorio.

d) Las entidades de economía social, que pueden incorporar nuevos liderazgos, abrirse a sectores donde todavía tienen poca presencia y consolidar su papel como herramientas de continuidad y transformación de empresas en riesgo. A través de sus fórmulas de propiedad compartida y gestión democrática, estas entidades ofrecen marcos estables para que plantillas, personas jóvenes y actores locales asuman el relevo, compartan riesgos y orienten la empresa hacia objetivos económicos, sociales y ambientales más amplios.

e) Las Administraciones y los agentes locales, cuya función no se limita a observar, sino que pueden actuar como facilitadores, mediadores y promotores de procesos de relevo. Pueden ofrecer información clara, incentivos específicos, apoyo técnico y marcos normativos y programáticos que

favorezcan acuerdos, reduzcan la incertidumbre y articulen recursos (financiación, asesoramiento, formación) en torno a la continuidad de empresas y empleos de proximidad.

Así entendido, el relevo generacional deja de ser una decisión aislada entre quien se va y quien llega para convertirse en una cuestión colectiva con profundas implicaciones territoriales. Lo que está en juego no es solo la trayectoria personal de una empresaria o de un empresario, sino también el futuro de los empleos, de los servicios y de las redes comunitarias que dependen de esa actividad. Por eso, debe abordarse desde una lógica de cooperación, anticipación y responsabilidad compartida, en la que cada actor asume su parte y en la que el proceso se mire siempre desde una pregunta de fondo: cómo asegurar que lo que hoy sostiene la vida económica y social de un territorio pueda seguir haciéndolo mañana, con nuevas manos y nuevas miradas, sin romper el vínculo con la comunidad que le da sentido.

3. EMPRENDIMIENTO COMO OPORTUNIDAD

En el contexto actual, atravesado por la despoblación rural, el envejecimiento del tejido empresarial y la búsqueda de modelos productivos más sostenibles e inclusivos, el emprendimiento deja de ser una opción exclusivamente individual para convertirse en una pieza estratégica de las políticas de desarrollo territorial. Ya no se trata solo de "montar un negocio" como proyecto personal, sino de activar iniciativas económicas que contribuyan a mantener vivo el tejido productivo de proximidad, a generar empleo de calidad y a asegurar la continuidad de actividades con arraigo territorial que hoy están en riesgo de desaparecer pese a seguir siendo imprescindibles para la vida cotidiana de barrios y pueblos.

En esta perspectiva, el emprendimiento se concibe como una herramienta clave para reactivar la economía local, diversificar la base productiva y abrir espacios de futuro en territorios que, de otro modo, se verían abocados a la pérdida continuada de población y servicios. Cuando se vincula al relevo generacional y a la economía social, el emprendimiento deja de asociarse únicamente a la creación de empresas desde cero y se amplía hacia una lógica de "emprender continuando": asumir negocios ya existentes, actualizarlos, democratizar su estructura y alinearlos con nuevas demandas sociales, tecnológicas y ambientales.

Hablar de emprendimiento, en este marco, no significa únicamente crear empresas desde cero. Significa también, y de manera muy relevante:

a) Dar una segunda vida a negocios existentes, mediante su transmisión a nuevas personas emprendedoras, a equipos de trabajadores y trabajadoras o a entidades de economía social. Asumir un proyecto ya en marcha (con clientela consolidada, reputación reconocida y una estructura básica operativa) reduce de forma significativa los costes de entrada, acorta los tiempos de consolidación y minimiza la incertidumbre asociada a las primeras etapas de cualquier iniciativa empresarial. Al mismo tiempo, permite mantener activos servicios que, de otro modo, se perderían, con el consiguiente impacto negativo sobre el empleo, la vida cotidiana y la oferta económica del territorio.

b) Aprovechar el relevo generacional como puerta de entrada al autoempleo y a la iniciativa empresarial para jóvenes, mujeres y personas con trayectorias laborales precarias, reduciendo los riesgos asociados al emprendimiento aislado. En lugar de enfrentarse en solitario a la creación de

un negocio desde cero, estos colectivos pueden incorporarse a actividades ya consolidadas, con una base real de demanda, y hacerlo en el marco de itinerarios específicos de acompañamiento, formación y apoyo financiero. De este modo, el relevo se convierte en un mecanismo de inclusión económica y de movilidad profesional ascendente, y no solo en una operación de transmisión patrimonial.

c) Impulsar proyectos colectivos, como cooperativas, sociedades laborales o iniciativas comunitarias, que conecten la continuidad de la actividad económica con objetivos de arraigo territorial, corresponsabilidad y mejora de las condiciones laborales. Bajo estas fórmulas, el emprendimiento deja de ser una experiencia individual marcada por la soledad y la incertidumbre para convertirse en una apuesta compartida, basada en la propiedad colectiva, la gestión democrática y una distribución más equitativa de riesgos y beneficios. La continuidad del negocio se vincula así a modelos de organización más inclusivos, capaces de integrar las voces de quienes trabajan, de quienes consumen y de quienes habitan el territorio.

En esta perspectiva, el emprendimiento se configura como una herramienta de política territorial y no solo como una decisión personal. Se convierte en una vía concreta para mantener abiertos comercios, bares, talleres, servicios profesionales, proyectos culturales y espacios de cuidado que sostienen la vida cotidiana y la identidad de barrios y pueblos. Cuando se articula con el relevo generacional y con la economía social, deja de ser un fenómeno disperso para transformarse en una palanca de reorientación del modelo productivo: fortalece el empleo de proximidad, refuerza el arraigo territorial y vincula la iniciativa empresarial con la defensa del territorio y de sus comunidades, entendiendo que cada proyecto económico que se mantiene y se renueva es también una pieza de un futuro más equilibrado, inclusivo y sostenible.

3.1. EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

El emprendimiento no es una realidad homogénea, sino un campo amplio que adopta formas muy distintas según quién impulsa el proyecto, cómo se organiza el trabajo y qué relación se establece con el territorio. En el marco del relevo generacional, resulta especialmente útil distinguir entre emprendimiento individual y emprendimiento colectivo, no como modelos enfrentados, sino como opciones que pueden complementarse y combinarse a lo largo del ciclo de vida de una empresa.

En muchos casos, los proyectos nacen de una iniciativa individual (una persona autónoma, una familia promotora) y, con el tiempo, se abren a formas más compartidas de gestión y propiedad; en otros, la continuidad tras el relevo se apoya desde el inicio en fórmulas colectivas como cooperativas, sociedades laborales o iniciativas comunitarias. La elección entre una u otra modalidad depende del tamaño de la actividad, del momento en que se encuentra (puesta en marcha, consolidación, relevo, expansión) y de las necesidades, ritmos vitales y expectativas de quienes la sostienen. Reconocer esta diversidad permite diseñar itinerarios de relevo en los que la persona emprendedora no tiene que elegir entre "todo sola" o "todo colectivo", sino combinar, en cada fase, el grado de responsabilidad individual y de apoyo compartido más adecuado para garantizar la viabilidad del proyecto y su arraigo en el territorio.

A. EL EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL

El emprendimiento individual refleja el esfuerzo, la iniciativa y la autonomía de una sola persona que convierte una idea, o un negocio ya existente, en un proyecto viable. Es la figura clásica de la persona trabajadora autónoma que asume en primera persona la responsabilidad del día a día, la toma de decisiones estratégicas y el riesgo económico asociado a la actividad. Sobre ella recae, simultáneamente, el papel de gestora, comercial, técnica, administradora y "rostro visible" del proyecto ante la clientela y el entorno.

Este modelo es especialmente frecuente en sectores como:

a) servicios profesionales (consultoría, diseño, traducción, formación, asesoría);

b) comercios locales y hostelería (tiendas de barrio, librerías, cafeterías, peluquerías, pequeños bares y restaurantes);

c) negocios digitales (comercio electrónico, creación de contenidos, marketing digital, desarrollo de aplicaciones o soluciones en línea).

Presenta ventajas evidentes: una gran flexibilidad para ajustar horarios, servicios y estrategias comerciales; una fuerte capacidad de reacción ante cambios del entorno, al no depender de estructuras pesadas; y un alto grado de control sobre el rumbo del proyecto, que permite decidir con rapidez y adaptar la actividad a las propias metas vitales y profesionales. Para muchas personas, el emprendimiento individual es también una vía de realización personal, de construcción de

identidad profesional propia y de conciliación más ajustada a sus necesidades, siempre que exista cierto margen de maniobra.

Sin embargo, este modelo entraña desafíos significativos:

a) Una elevada carga de responsabilidad, ya que la persona emprendedora concentra en solitario las decisiones estratégicas, la gestión diaria y el riesgo financiero. Esta concentración puede derivar en sobrecarga, estrés continuado, dificultades para desconectar y una fuerte tensión a la hora de compatibilizar trabajo, vida personal y cuidados. La sensación de "estar siempre disponible" y de no poder fallar se convierte, con frecuencia, en una fuente de desgaste emocional.

b) Una marcada limitación de recursos, puesto que el acceso a capital, tiempo, conocimientos especializados o redes de contacto suele ser más restringido cuando se trabaja en solitario. Sin apoyos externos, la capacidad para actualizarse, innovar, digitalizar procesos o planificar el relevo se ve limitada, especialmente en contextos de alta competencia o de cambios acelerados en los mercados.

Por todo ello, el emprendimiento individual requiere una buena planificación y un desarrollo sólido de competencias en gestión económica, planificación estratégica, marketing, relación con la clientela, liderazgo personal y autocuidado. En el contexto del relevo generacional, puede ser una vía muy valiosa para que jóvenes y mujeres tomen las riendas de negocios existentes (comercios, bares, pequeños servicios profesionales, iniciativas digitales), siempre que dispongan de apoyo, formación específica y acompañamiento durante las fases más delicadas de la transmisión. Cuando estas condiciones se dan, el emprendimiento individual no solo permite asegurar la continuidad de actividades con arraigo territorial, sino también abrir nuevas etapas de actualización e innovación bajo un liderazgo renovado.

B. EL EMPRENDIMIENTO COLECTIVO

El emprendimiento colectivo se basa en la cooperación, la democracia interna y la equidad entre sus miembros. En lugar de concentrar la iniciativa y la responsabilidad en una única persona, distribuye la toma de decisiones, el trabajo y los beneficios entre varias personas que comparten un proyecto común y una visión compartida sobre su impacto económico y social. La empresa deja de

ser “el proyecto de alguien” para convertirse en un espacio compartido, donde la corresponsabilidad y la participación estructuran la vida cotidiana de la actividad.

Este enfoque constituye el terreno propio de la economía social, donde el objetivo no es solo la viabilidad económica, sino también el impacto social, el arraigo territorial y la calidad del empleo. Algunas formas habituales son:

a) Cooperativas, en las que las personas socias participan activamente en las decisiones clave y en la gestión, bajo el principio de “una persona, un voto”, independientemente del capital aportado. Este criterio refuerza la idea de que la empresa se organiza en torno a las personas que la sostienen, y no solo en torno al capital invertido.

b) Sociedades laborales, empresas mercantiles en las que la mayoría del capital está en manos de personas trabajadoras con contrato indefinido. Esta estructura refuerza su implicación en el proyecto, mejora la estabilidad del empleo y permite que las personas que trabajan en la empresa tengan un papel determinante en su orientación y en su futuro.

c) Asociaciones u otras fórmulas colectivas orientadas a objetivos económicos, sociales, culturales o comunitarios, donde la dimensión empresarial se combina con la acción social o cultural. En estos casos, la actividad económica se concibe como un medio para sostener proyectos con un fuerte componente comunitario, educativo o cultural, estrechamente ligados al territorio.

Este tipo de emprendimiento ofrece múltiples beneficios:

a) Resiliencia y sostenibilidad, ya que, al involucrar a varias personas en la propiedad y en la gestión, los proyectos son más resistentes ante crisis, cambios de ciclo o dificultades puntuales. El riesgo se comparte, la responsabilidad se distribuye y las decisiones se toman de manera más reflexiva, incorporando distintas perspectivas antes de dar pasos estratégicos.

b) Diversidad de capacidades, porque cada persona aporta conocimientos, experiencias y habilidades diferentes. Esta diversidad amplía la capacidad de innovación, mejora la calidad de las decisiones, enriquece la relación con la clientela y con la comunidad, y permite abordar retos complejos desde miradas complementarias.

c) Compromiso con la comunidad, dado que el emprendimiento colectivo suele mantener una fuerte conexión con el entorno local. Participa en redes, colabora con otras iniciativas, contribuye a proyectos comunitarios y asume de forma explícita su papel en el desarrollo territorial, más allá de la lógica estrictamente mercantil.

En el marco del relevo generacional, el emprendimiento colectivo abre una vía especialmente potente: permite que trabajadores y trabajadoras, vecindario o grupos de jóvenes asuman la continuidad de negocios que, de otro modo, se verían abocados al cierre. La empresa puede transformarse en una estructura más democrática y estable, manteniendo el empleo, garantizando la continuidad del servicio y reforzando su arraigo en el territorio. Así, la sucesión se convierte no solo en un cambio de titularidad, sino en una oportunidad para redefinir el contrato social interno de la empresa y alinearlo con un modelo de desarrollo más justo, participativo y sostenible.

C. COMPLEMENTARIEDAD ENTRE AMBOS MODELOS

El emprendimiento individual y el emprendimiento colectivo no son caminos excluyentes; al contrario, forman parte de un continuo y pueden coexistir, sucederse y alimentarse mutuamente según el momento y las necesidades del proyecto. Mirados desde la lógica del relevo generacional y del desarrollo territorial, no se trata de optar de una vez y para siempre por uno de los modelos, sino de entender que una misma iniciativa económica puede transitar entre fórmulas distintas a lo largo de su ciclo de vida.

Algunas combinaciones habituales son:

a) Una persona autónoma que colabora con un colectivo o con una cooperativa para poner en marcha una nueva línea de actividad, compartir servicios (logística, comunicación, compras, formación, digitalización) o participar en proyectos conjuntos que le permitan ampliar su alcance sin perder autonomía. Esta fórmula permite mantener la flexibilidad del emprendimiento individual, pero apoyándose en estructuras colectivas que reducen costes, generan economías de escala “desde abajo” y facilitan el acceso a recursos que serían inaccesibles en solitario.

b) Un negocio nacido como emprendimiento individual que, con el tiempo, evoluciona hacia un modelo colectivo, por ejemplo, mediante la incorporación de trabajadores y trabajadoras como personas socias, la entrada gradual de nuevas personas en la propiedad o la reconfiguración como

cooperativa o sociedad laboral. Esta transición suele estar vinculada al crecimiento del equipo, a la necesidad de relevo generacional, a la voluntad de democratizar la gestión o a la búsqueda de una mayor estabilidad organizativa. El paso de un modelo centrado en una sola persona a otro basado en la corresponsabilidad permite repartir riesgos, consolidar el proyecto y vincularlo más estrechamente al territorio y a quienes trabajan en él.

Pensar en clave de complementariedad permite ver el emprendimiento no como una elección cerrada, sino como un proceso abierto y evolutivo, en el que la forma jurídica y organizativa puede ir adaptándose a los cambios del proyecto, del territorio y de las personas que lo sostienen. Esta mirada resulta especialmente valiosa en el contexto del relevo generacional: facilita imaginar transiciones en las que una iniciativa individual puede transformarse en un proyecto colectivo para asegurar su continuidad, o en las que nuevas personas emprendedoras pueden incorporarse de forma gradual, combinando inicialmente autonomía y colaboración hasta que se consolida un nuevo modelo de empresa más participativo, estable y arraigado en la comunidad.

D. NUEVAS PERSPECTIVAS EN CLAVE DE RELEVO GENERACIONAL

En el contexto del relevo generacional, ambos modelos de emprendimiento se convierten en herramientas estratégicas al servicio de la continuidad empresarial y del desarrollo territorial:

a) El emprendimiento individual ofrece a jóvenes y mujeres una vía concreta de acceso al mercado laboral y a la titularidad de negocios, tanto en sectores emergentes como en actividades de proximidad donde una sola persona puede asumir el proyecto con apoyos moderados y un acompañamiento adecuado. Asumir un comercio, un pequeño bar, un servicio profesional o una iniciativa digital ya en marcha permite reducir la incertidumbre típica de las primeras etapas empresariales y abre la posibilidad de construir trayectorias profesionales autónomas sin necesidad de abandonar el territorio. Cuando se combina con formación específica y con redes de apoyo, el emprendimiento individual vinculado al relevo se convierte en una herramienta eficaz para fijar población joven, favorecer la autonomía económica de las mujeres y renovar el tejido empresarial desde abajo.

b) El emprendimiento colectivo facilita la transformación de empresas ya existentes en estructuras más democráticas, resilientes y arraigadas en el territorio. A través de cooperativas, sociedades laborales u otras fórmulas de economía social, garantiza la continuidad del negocio y mejora la

implicación de quienes trabajan en él, que pasan de ser mano de obra a convertirse en copropietarios y corresponsables del proyecto. Este cambio de posición refuerza el compromiso con la empresa, mejora la calidad del empleo y alinea la actividad con los intereses de la comunidad, al vincular de forma explícita la continuidad económica con objetivos de cohesión social, igualdad y sostenibilidad.

De este modo, el ecosistema emprendedor puede jugar un papel central en la respuesta al reto del relevo generacional. No se trata solo de crear nuevas empresas, sino también (y de forma muy significativa) de salvar y reinventar las que ya existen, para que sigan sosteniendo empleo, servicios y comunidad en el futuro. Cuando se articula con la economía social y con políticas públicas específicas, esta mirada amplia del emprendimiento permite que los negocios con arraigo territorial se conviertan en una base sólida sobre la que construir un modelo productivo más inclusivo, democrático y sostenible, en el que la continuidad de la actividad económica vaya de la mano de la continuidad de la vida en los territorios.

3.2. TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL

La transformación empresarial constituye una vía privilegiada para revitalizar y dar continuidad a negocios existentes, especialmente cuando se enmarca en procesos de relevo generacional. En lugar de partir desde cero, este tipo de emprendimiento se apoya en estructuras, recursos, equipos y conocimientos ya consolidados y los adapta a nuevas realidades económicas, sociales y tecnológicas. No se trata solo de “salvar” empresas en riesgo de cierre, sino de reconfigurarlas para que sigan teniendo sentido en el presente y dispongan de margen de futuro. En esencia, se busca convertir empresas vulnerables o estancadas en proyectos renovados, capaces de seguir siendo útiles para el territorio y para las personas que dependen de ellas, reforzando al mismo tiempo su viabilidad económica y su función social.

Esta transformación puede adoptar formas muy diversas: revisión del modelo de negocio, incorporación de nuevas líneas de actividad, modernización tecnológica y digital, mejora de procesos organizativos, actualización de la propuesta de valor, avance hacia fórmulas de economía social o redefinición de la estructura de propiedad y de la gobernanza interna. En el contexto del relevo generacional, estos cambios suelen coincidir con la entrada de nuevas personas (jóvenes, mujeres, equipos procedentes de la propia plantilla o del entorno) que aportan otras miradas,

nuevas competencias y una sensibilidad distinta respecto a la sostenibilidad, la igualdad o la relación con la comunidad.

Desde esta perspectiva, la transformación empresarial ligada al relevo generacional opera como un doble movimiento: por un lado, preserva lo que hace valioso al negocio (su clientela, su arraigo, sus saberes, su papel como servicio de proximidad); por otro, introduce los cambios necesarios para que esa actividad pueda seguir siendo viable y relevante en contextos marcados por la digitalización, la transición ecológica y la evolución de los hábitos de consumo. Lejos de ser una mera operación defensiva, la transformación se plantea como una estrategia de futuro: una apuesta por que empresas que forman parte de la memoria económica y social de un territorio puedan convertirse también en actores activos de su renovación.

A. ELEMENTOS CLAVE DE LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL

1. CAMBIOS EN LA PROPIEDAD O EN LA FORMA JURÍDICA. Uno de los vectores centrales de la transformación es la reconfiguración de la propiedad y del marco jurídico. La conversión de empresas individuales en cooperativas, sociedades laborales u otras fórmulas de economía social constituye una estrategia eficaz para democratizar la gestión, estabilizar el proyecto y asegurar su continuidad más allá de la persona promotora inicial. En estos procesos, las personas trabajadoras dejan de ocupar un papel meramente subordinado y pasan a ser socias con voz y voto en las decisiones clave: participan en la definición de la estrategia, en la organización del trabajo y en las decisiones de inversión, comparten riesgos y resultados y construyen un sentido de pertenencia que refuerza el compromiso con la empresa.

De este modo, la empresa deja de depender de una sola persona titular (cuyo retiro, enfermedad o agotamiento puede poner en cuestión la continuidad) y se apoya en un sujeto colectivo más robusto, capaz de sostener el proyecto en el tiempo. Este cambio no es solo jurídico, también cultural: implica pasar de una lógica de “negocio personal” a una lógica de “proyecto compartido”, donde la estabilidad se basa en la corresponsabilidad, en la participación y en la vinculación explícita con el territorio y con la comunidad a la que se presta servicio.

2. REORGANIZACIÓN DE PROCESOS Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES. Transformar una empresa implica revisar en profundidad sus procesos internos y su forma de competir, no limitarse a introducir cambios superficiales o cosméticos. La incorporación de nuevas

tecnologías, la digitalización de la gestión, la automatización de tareas repetitivas o la mejora de la logística permiten aumentar la eficiencia, liberar tiempo para tareas de mayor valor añadido y fortalecer la capacidad de respuesta ante cambios del mercado. Implementar herramientas de gestión digital, optimizar cadenas de suministro, profesionalizar la atención a la clientela, sistematizar la información económica o desplegar estrategias de marketing digital no son elementos accesorios: constituyen pasos necesarios para que el negocio se mantenga vivo y competitivo en un entorno cambiante.

En el contexto del relevo generacional, esta reorganización cobra una importancia especial: permite que la entrada de nuevas personas (jóvenes, mujeres, equipos colectivos) vaya acompañada de una modernización real del proyecto y no solo de una continuidad formal. Un proceso de relevo que integre la revisión de procesos y estrategias facilita que la nueva etapa arranque con herramientas actualizadas, estructuras más claras y una organización del trabajo que tenga en cuenta tanto la sostenibilidad económica como la calidad del empleo y la conciliación.

3. REORIENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD HACIA OTROS PÚBLICOS O LÍNEAS DE NEGOCIO. La transformación puede incluir también una reorientación parcial o total de la actividad. A partir de una base ya existente (instalaciones, equipo humano, marca, reputación, conocimiento del entorno) es posible abrirse a nuevos públicos, diversificar productos o servicios o ajustar el enfoque del negocio a cambios en la demanda. Una pequeña empresa local puede, por ejemplo, complementar su clientela habitual con ventas en línea, explorar mercados especializados, incorporar productos más sostenibles, adaptar su oferta a nuevos perfiles de población o diseñar servicios vinculados a cuidados, turismo responsable, cultura o economía verde.

No se trata de romper con el pasado, sino de actualizarlo y ampliarlo: aprovechar los activos acumulados y conectarlos con oportunidades emergentes. En este sentido, la reorientación de la actividad permite que negocios con historia (a menudo muy arraigados en el territorio) puedan seguir siendo relevantes en contextos de cambio estructural. Cuando esta reorientación se inserta en un proceso de relevo generacional, el resultado es doblemente valioso: se preserva el vínculo con la comunidad y, al mismo tiempo, se abren nuevas posibilidades de empleo, de innovación y de contribución al desarrollo local.

B. VENTAJAS DE LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL

La transformación no solo evita que un negocio cierre: genera beneficios estructurales para quienes trabajan en él y para el entorno en el que se inserta. Cada proceso de renovación bien orientado actúa simultáneamente sobre el empleo, sobre la estructura productiva y sobre la cohesión social del territorio.

1. PRESERVACIÓN DEL EMPLEO. Mantener la actividad económica significa sostener puestos de trabajo y rentas en contextos donde las alternativas son escasas o muy inestables. Cada empresa que se transforma en lugar de cerrar actúa como una barrera frente a la precarización y la expulsión de población: evita la pérdida de empleos, conserva trayectorias profesionales y reduce la presión migratoria hacia grandes núcleos urbanos. En entornos rurales o en barrios vulnerables, donde la destrucción de empleo tiene efectos muy difíciles de revertir, la continuidad de un negocio transformado implica también sostener la capacidad de las familias para permanecer en el territorio y proyectar su futuro en él.

2. MODERNIZACIÓN DE ESTRUCTURAS. Adaptar las empresas a las nuevas demandas del mercado (en términos de digitalización, sostenibilidad, calidad del empleo y organización interna) incrementa su capacidad de competir y de existir a largo plazo. La transformación se convierte así en una apuesta por la sostenibilidad económica y organizativa, no en un mero parche para prolongar artificialmente la vida de proyectos que ya no responden a su contexto. Modernizar estructuras implica revisar procesos, mejorar la gestión, introducir tecnologías adecuadas, avanzar en igualdad y conciliación y alinear el modelo de negocio con los cambios regulatorios, ambientales y sociales. De este modo, la empresa no solo sobrevive, sino que mejora su posición en el mercado y su capacidad de adaptación futura.

3. IMPACTO POSITIVO EN LA COMUNIDAD LOCAL. Reactivar negocios y conservar actividades fundamentales (comercio de proximidad, servicios básicos, talleres, proyectos culturales o de cuidados) fortalece el tejido económico y social de los territorios. Se mantienen puntos de encuentro, servicios cotidianos y referentes simbólicos que articulan la vida diaria: la tienda, el bar, el taller, el espacio cultural. Estos elementos sostienen la vida comunitaria, refuerzan el sentido de pertenencia y contribuyen a que la población perciba que hay futuro posible allí donde vive. La transformación empresarial tiene, por tanto, un impacto que va

más allá de las cuentas de resultados: influye en la vitalidad del espacio público, en la cohesión vecinal y en la imagen que el territorio proyecta hacia dentro y hacia fuera.

4. PROMOCIÓN DE MODELOS MÁS INCLUSIVOS Y DEMOCRÁTICOS. Cuando la transformación se vincula a la economía social, se abren posibilidades para formas de gestión más equitativas y participativas. La empresa deja de estar regida exclusivamente por la lógica del beneficio inmediato y se orienta al bien común, integrando en su gobernanza a las personas que trabajan en ella y, en muchos casos, al propio entorno comunitario. Se mejora la calidad del empleo, se comparten decisiones y responsabilidades, se hace más transparente la gestión y se alinean objetivos económicos con impactos sociales y territoriales. Esto refuerza la legitimidad social de la empresa, consolida su vínculo con el territorio y la convierte en un actor reconocido de las estrategias de desarrollo local, capaz de combinar eficiencia económica, derechos laborales y compromiso con la comunidad.

C. TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL Y ECONOMÍA SOCIAL

La conexión entre transformación empresarial y economía social añade una dimensión estratégica y ética al proceso. No se trata únicamente de salvar empresas que corren riesgo de cierre, sino de reconfigurarlas para que funcionen con criterios de participación, equidad y sostenibilidad, alineando la continuidad económica con el bien común y con los objetivos de desarrollo del territorio.

1. PARTICIPACIÓN COLECTIVA. La economía social promueve modelos en los que trabajadores y trabajadoras, clientela y, en algunos casos, comunidades locales pueden implicarse activamente en la vida de la empresa. No son actores pasivos, sino sujetos con capacidad de decisión, propuesta y corresponsabilidad. A través de mecanismos de participación democrática (asambleas, órganos colegiados, procesos deliberativos) se construyen proyectos más anclados en su entorno, menos dependientes de decisiones externas o puramente financieras y más atentos a las necesidades reales del territorio. Esta participación colectiva fortalece el compromiso, mejora la calidad de las decisiones y refuerza la percepción de la empresa como un bien compartido y no solo como un activo privado.

2. SOSTENIBILIDAD. Estas formas empresariales se alinean de manera explícita con objetivos medioambientales y sociales. Integran el arraigo territorial, la economía circular, la igualdad de oportunidades, la conciliación y la calidad del empleo como parte del núcleo del negocio, no como elementos secundarios o meramente reputacionales. La transformación, en este marco, refuerza la coherencia entre la actividad económica y los objetivos de desarrollo sostenible del territorio: reducir impactos ambientales, generar empleo digno, combatir la despoblación, cuidar los recursos locales y contribuir a una distribución más justa del valor generado. La empresa deja de ser un fin en sí mismo y se convierte en una herramienta al servicio de una comunidad concreta y de un proyecto de futuro compartido.

3. REDES DE APOYO. Las empresas de economía social suelen estar conectadas a redes interempresariales, federaciones, organizaciones representativas y políticas públicas específicas. Esta inserción en un ecosistema colectivo facilita el acceso a asesoramiento, formación, financiación y proyectos compartidos, así como a experiencias de otras entidades que ya han recorrido caminos similares de transformación. La existencia de estas redes hace que la transformación no se viva como un salto al vacío, sino como un proceso acompañado, con referencias, ejemplos y recursos disponibles. La empresa que se transforma puede apoyarse en una trama de alianzas que multiplica sus capacidades individuales, reduce la sensación de aislamiento y convierte el relevo generacional y la reconversión en un itinerario posible, legible y replicable en otros territorios y sectores.

D. ESTRATEGIAS PARA APOYAR LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL

Para que los procesos de transformación no queden en meras declaraciones de intención, es imprescindible contar con herramientas específicas y con un ecosistema de apoyo sólido. No basta con apelar a la voluntad de cambio de las empresas: es necesario construir condiciones estructurales que hagan viable, legible y atractiva la transformación, especialmente en contextos donde el tiempo, los recursos y las capacidades internas son limitados. Entre las estrategias clave destacan:

1. ASESORAMIENTO TÉCNICO. Proporcionar orientación jurídica, financiera, laboral y organizativa a las empresas en transición es un requisito básico. Analizar escenarios, valorar opciones (cooperativización, venta, entrada de nuevas personas socias, cambios de forma jurídica), diseñar planes de viabilidad y acompañar en los trámites necesarios permite

reducir la incertidumbre y tomar decisiones basadas en información rigurosa, no en intuiciones o presiones de corto plazo. Este asesoramiento debe ser cercano, comprensible y adaptado a la realidad de las PYMES y de las personas autónomas, de modo que traduzca la complejidad normativa y financiera en itinerarios claros y asumibles.

2. FORMACIÓN ESPECÍFICA. Capacitar tanto a trabajadores y trabajadoras como a nuevas personas emprendedoras en habilidades clave es otro pilar de la transformación. Liderazgo participativo, gestión democrática, planificación económica, lectura de balances, digitalización, sostenibilidad, gestión de equipos y resolución de conflictos son competencias imprescindibles para consolidar modelos empresariales más abiertos y resilientes. La transformación exige nuevas capacidades y solo puede sostenerse si quienes la protagonizan disponen de herramientas suficientes para asumir sus nuevas funciones, comprender el alcance de los cambios e intervenir activamente en la toma de decisiones.

3. INCENTIVOS FINANCIEROS. Facilitar el acceso a microcréditos, subvenciones, fondos de economía social y financiación ética resulta crucial para que la transformación pueda materializarse. La entrada de nuevas personas socias, la compra de participaciones, la modernización de instalaciones, la transición energética o la digitalización de procesos requieren inversión inicial, a menudo inasumible sin apoyo externo. Diseñar instrumentos financieros adaptados al tamaño de las empresas, a los ritmos del relevo generacional y a la realidad de los territorios menos favorecidos permite desbloquear proyectos que son viables, pero que se frenan por falta de capital o por el temor a endeudarse en condiciones poco favorables.

4. MENTORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO CONTINUO. No basta con informar en la fase inicial: resulta crucial acompañar a lo largo de todo el proceso de transformación. Ofrecer espacios de mentoría, seguimiento y apoyo -individual y grupal-, permite resolver dudas, ajustar decisiones, anticipar conflictos y consolidar el cambio organizativo y cultural. La presencia de referentes y de experiencias previas, de empresas que ya han realizado el tránsito con éxito, ayuda a reducir el miedo a la transformación y a percibirla como un camino posible. Un acompañamiento continuado convierte la transformación en un proceso compartido, en el que las empresas no se sienten solas ante decisiones complejas, sino integradas en una

red de apoyos que refuerza sus capacidades y aumenta las probabilidades de éxito a medio y largo plazo.

Cuando estos elementos se combinan, la transformación empresarial se convierte en una de las herramientas más potentes del relevo generacional. En lugar de dejar morir empresas con historia y potencial, se las reconfigura para que sigan generando empleo, riqueza y cohesión social, bajo formas de organización más justas, más resilientes y mejor conectadas con su territorio y con las necesidades de las personas que lo habitan. Así, cada negocio que se transforma en vez de cerrar deja de ser solo un caso individual y pasa a ser una pieza activa de un proyecto más amplio de desarrollo local sostenible, en el que la continuidad empresarial se vincula explícitamente a la continuidad de la vida económica y comunitaria en los territorios.

3.3. HABILIDADES NECESARIAS

El éxito en el emprendimiento, y muy especialmente en los procesos de relevo generacional, no depende únicamente de disponer de una buena idea o de encontrar una oportunidad de negocio. Requiere un conjunto integral de habilidades que permitan transformar esa idea en un proyecto sostenible, capaz de adaptarse al tiempo, al territorio y a las personas que lo sostienen. Hablamos de competencias que combinan dimensiones técnicas (gestión económica, planificación, comprensión del marco jurídico), digitales (uso estratégico de herramientas y canales en línea), organizativas (liderazgo, distribución de tareas, toma de decisiones) y relacionales (capacidad de escuchar, negociar, vincularse con la comunidad y trabajar en equipo).

Estas habilidades no son innatas ni patrimonio exclusivo de determinados perfiles, pueden desarrollarse mediante formación, experiencia y acompañamiento adecuado, siempre que existan entornos que las favorezcan y las reconozcan como parte central de la continuidad empresarial. En el contexto del relevo generacional, esta necesidad se vuelve aún más evidente: quienes asumen la titularidad de un negocio no solo han de aprender un oficio o una actividad concreta, también deben adquirir la capacidad de leer el territorio, gestionar equipos, dialogar con proveedores y clientela, interpretar indicadores económicos y tomar decisiones en escenarios inciertos. Por eso, hablar de relevo generacional responsable implica, al mismo tiempo, hablar de ecosistemas formativos y de apoyo que permitan a las nuevas personas emprendedoras, individuales o colectivas, construir, paso a paso, el conjunto de habilidades necesario para sostener y renovar los proyectos que reciben.

Se agrupan, de manera orientativa, en varios ámbitos esenciales:

1. HABILIDADES PERSONALES

a) INICIATIVA Y PERSEVERANCIA. Emprender implica tomar decisiones en contextos donde nunca existe certeza completa. Supone ser capaz de dar el primer paso (abrir un negocio, asumir el relevo, cambiar de modelo organizativo o jurídico) y mantener el esfuerzo cuando aparecen los inevitables obstáculos: trámites complejos, dudas sobre la viabilidad, imprevistos económicos, periodos de baja demanda o conflictos internos. En este escenario, la resiliencia se convierte en un recurso central: aprender de los errores, ajustar el rumbo sin perder el objetivo de fondo y no abandonar ante la primera dificultad forma parte del núcleo de cualquier proyecto que aspire a consolidarse. En los procesos de relevo generacional, esta iniciativa es doble: implica tanto decidir dar continuidad a una actividad existente como sostener, día a día, el trabajo de reinterpretarla y adecuarla a una nueva etapa.

b) FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD. Los mercados, las tecnologías y las expectativas de la clientela cambian con rapidez, y los proyectos que no se adaptan tienden a quedar rezagados incluso si parten de una buena base. Mantener una actitud abierta para revisar planteamientos, ajustar estrategias, introducir mejoras organizativas o asumir riesgos calculados marca la diferencia entre proyectos que se bloquean y proyectos que evolucionan. Esta flexibilidad no significa improvisar sin rumbo, sino estar dispuesto a cuestionar inercias, escuchar señales del entorno y modificar aquello que ya no funciona. En clave de relevo generacional, incluye la disposición a hacer las cosas de otra manera que, en la etapa anterior, sin perder lo valioso del legado: se trata de evitar que la tradición se convierta en un freno para la innovación y, al mismo tiempo, impedir que la búsqueda de novedad desconecte el proyecto de su historia y de su arraigo territorial.

c) CONFIANZA EN UNA MISMA PERSONA. Creer en la propia capacidad para llevar adelante un proyecto no es un acto de ingenuidad, sino una condición básica para poder tomar decisiones, negociar, pedir ayuda y sostener la responsabilidad en los momentos de mayor incertidumbre. Esta confianza, cuando se apoya en una evaluación realista de las propias fortalezas y límites (lo que se sabe hacer, lo que es necesario aprender, hasta dónde se puede llegar en cada fase), se convierte en un activo intangible clave. Resulta contagiosa, inspira a otras personas, refuerza la credibilidad ante la clientela, los proveedores, las entidades financieras y los equipos de trabajo, y facilita que el

relevo sea percibido como una oportunidad de futuro y no como un riesgo inasumible. En los procesos de sucesión, esta confianza contribuye, además, a generar seguridad en la persona que se retira, que necesita percibir que deja el proyecto en manos capaces, y en el entorno comunitario, que observa el cambio con atención y evalúa su solidez.

2. HABILIDADES SOCIALES

a) TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN. Ningún proyecto sólido se construye en soledad. Saber trabajar con otras personas, compartir información de manera transparente, asumir responsabilidades conjuntas y participar activamente en espacios de decisión es fundamental, especialmente en modelos de emprendimiento colectivo o de economía social, pero también en proyectos individuales que se apoyan en redes y colaboraciones. La capacidad de cooperar permite aprovechar recursos compartidos, complementar competencias, generar confianza mutua y reducir el aislamiento que suele acompañar al emprendimiento individual. Todo ello refuerza la estabilidad del proyecto, mejora la calidad de las decisiones y facilita que el relevo generacional se entienda como un proceso compartido, en el que varias personas asumen conjuntamente la tarea de dar continuidad al negocio.

b) HABILIDADES DE COMUNICACIÓN. Emprender implica explicar de manera constante: qué se ofrece, por qué es valioso, qué se necesita para seguir adelante, qué cambios se van a introducir y cómo afectarán a quienes se relacionan con la empresa. Poder transmitir ideas de forma clara, honesta y ajustada a cada interlocutor (clientela, socios, Administración, entidades financieras, comunidad local) es esencial para atraer apoyos, consolidar relaciones, negociar en condiciones equilibradas y resolver conflictos. La escucha activa resulta igualmente clave: captar las preocupaciones de la clientela, las propuestas del equipo, las inquietudes de la persona que se retira y las señales del entorno permite ajustar el proyecto y anticiparse a los problemas, en lugar de reaccionar cuando ya es tarde. En procesos de relevo generacional, una buena comunicación interna y externa contribuye a generar confianza en el cambio y a que la transición se perciba como un proceso ordenado y positivo.

c) SENSIBILIDAD HACIA LAS NECESIDADES DEL ENTORNO. Un emprendimiento desconectado de su contexto difícilmente será sostenible a medio y largo plazo. Comprender el tejido social, económico y cultural en el que opera el negocio (quién vive en el territorio, qué se necesita, qué falta, qué

preocupa, qué tipo de relaciones existen) permite diseñar soluciones que realmente tengan sentido para la comunidad. En entornos rurales, en barrios en transformación o en municipios afectados por la despoblación, esta sensibilidad convierte al proyecto en un actor útil y reconocido, capaz de responder a necesidades concretas (servicios básicos, cuidados, espacios de encuentro, cultura, empleo de proximidad). Este vínculo refuerza su legitimidad social, algo decisivo cuando se trata de asegurar la continuidad de servicios esenciales: una empresa que se percibe como valiosa para el territorio tiene más posibilidades de encontrar relevo, apoyo comunitario y respaldo institucional que aquella que opera de espaldas a su entorno.

3. HABILIDADES DE DIRECCIÓN Y ESTRATEGIA

a) CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN. Organizar el tiempo, priorizar tareas, coordinar actividades y anticipar necesidades de recursos son habilidades básicas para que el día a día no se convierta en una sucesión de urgencias. Una buena planificación permite ordenar la carga de trabajo, marcar objetivos alcanzables, distribuir responsabilidades y prever momentos de mayor tensión financiera o operativa. Contribuye, además, a mejorar la estabilidad económica, cumplir compromisos con clientela, proveedores y equipos, y abrir espacio para pensar más allá de lo inmediato. En momentos críticos como el relevo generacional, esta capacidad resulta decisiva: sin planificación, la transición se vive como un problema que estalla; con planificación, se convierte en un proceso que se gestiona por fases, con tiempos, tareas y apoyos claramente definidos.

b) LIDERAZGO INSPIRADOR. Liderar no significa mandar, sino orientar y cuidar el proyecto y a las personas que lo sostienen. Un liderazgo inspirador sabe escuchar, repartir responsabilidades, reconocer el trabajo realizado y generar confianza en el futuro del negocio. Implica ser capaz de explicar con claridad hacia dónde se quiere ir, integrar las aportaciones del equipo y crear un clima en el que las personas se sientan implicadas y valoradas. En emprendimientos colectivos, como cooperativas o sociedades laborales, esta capacidad para facilitar acuerdos, gestionar discrepancias y construir una visión compartida es crucial para evitar bloqueos y desgastes. En el contexto del relevo generacional, un liderazgo inspirador ayuda a que el cambio no se viva como una ruptura traumática, sino como una evolución natural, en la que se honra el camino recorrido al tiempo que se legitima la nueva etapa.

c) VISIÓN ESTRATÉGICA. Más allá del corto plazo, es necesario leer tendencias, identificar oportunidades y riesgos y trazar un camino a medio y largo plazo. La visión estratégica permite que el proyecto no se limite a sobrevivir, sino que pueda crecer, transformarse, especializarse o reorientarse según las necesidades del momento y las condiciones del entorno. Supone observar el territorio, los cambios en la demanda, la evolución normativa, los avances tecnológicos y las dinámicas sociales, y traducir esa información en decisiones concretas sobre inversión, diversificación, alianzas o cambio organizativo. En procesos de relevo generacional, esta visión resulta especialmente valiosa: ayuda a conectar el pasado de la empresa con las etapas que se abren, definiendo qué elementos deben conservarse como parte de la identidad del proyecto y cuáles necesitan ser actualizados para asegurar su viabilidad y su utilidad social en el futuro.

4. COMPETENCIAS TÉCNICAS

Las habilidades personales y sociales necesitan apoyarse en una base técnica sólida que permita una gestión profesional del proyecto. Sin este soporte, incluso las iniciativas con alto compromiso y buena conexión con el territorio corren el riesgo de naufragar por falta de herramientas para gestionar su complejidad cotidiana.

a) GESTIÓN EMPRESARIAL. Conocimientos básicos -y, progresivamente, más avanzados- de planificación financiera, elaboración y seguimiento de presupuestos, gestión de tesorería, fiscalidad, relación con entidades financieras y administración general resultan indispensables tanto para emprendimientos individuales como colectivos. Saber leer un balance, interpretar un flujo de caja, distinguir entre inversión y gasto corriente, o evaluar el impacto de una decisión sobre la liquidez y la solvencia del proyecto es clave para reducir la incertidumbre y tomar decisiones fundamentadas. Sin esta base, es fácil perder el control de la situación económica, infravalorar riesgos, retrasar decisiones necesarias o asumir compromisos que no pueden sostenerse, incrementando de forma significativa la probabilidad de fracaso, especialmente en las fases iniciales y en los momentos de relevo generacional.

b) MARKETING Y COMUNICACIÓN DIGITAL. En un entorno cada vez más conectado, saber diseñar una presencia coherente en redes sociales, gestionar la reputación en línea y aprovechar herramientas digitales de promoción y comunicación se ha convertido en un factor determinante para la competitividad del negocio. Comprender el comportamiento de la clientela en canales físicos

y digitales, segmentar públicos, adaptar mensajes, cuidar la identidad visual y utilizar de forma estratégica plataformas de reseñas, comercio electrónico o campañas digitales permite ampliar la base de clientes, fidelizar a los existentes y abrir mercados más amplios. Esto resulta especialmente relevante cuando se pretende atraer nuevas generaciones de clientes o conectar con personas que ya no se informan ni consumen a través de los canales tradicionales.

c) INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD. Integrar herramientas tecnológicas y criterios de sostenibilidad en la actividad diaria (ahorro energético, economía circular, selección de proveedores responsables, reducción de residuos, mejoras ambientales en productos y servicios), fortalece el impacto del negocio a nivel social y medioambiental y lo diferencia positivamente frente a otros actores. La innovación no se limita a la tecnología, incluye también nuevas formas de organizar el trabajo, de relacionarse con la clientela o de vincularse al territorio. En clave de relevo, estos elementos hacen que la empresa resulte más atractiva para posibles personas relevistas (jóvenes, mujeres, equipos colectivos) y para la comunidad que la rodea, que percibe el proyecto como alineado con las preocupaciones contemporáneas y con los objetivos de desarrollo sostenible del territorio.

d) COMPETENCIAS DIGITALES. Manejar con solvencia herramientas TIC (*software* de gestión y facturación, sistemas de contabilidad, aplicaciones de análisis de datos, plataformas de venta en línea, soluciones colaborativas en la nube, herramientas de comunicación interna) aumenta la eficiencia, reduce errores y abre nuevas oportunidades de innovación. Permite automatizar tareas repetitivas, mejorar el seguimiento de la información clave y tomar decisiones apoyadas en datos, no solo en intuiciones. Estas competencias son especialmente relevantes en procesos de transformación y relevo generacional, donde la digitalización suele ser una asignatura pendiente y, al mismo tiempo, una condición para la continuidad. Capacitar a quienes asumen el relevo en estas herramientas es, por tanto, una inversión imprescindible para que la nueva etapa no se limite a mantener la actividad, sino que pueda situarla en mejores condiciones de competir, adaptarse y aportar valor al territorio.

5. EL PAPEL DE LA FORMACIÓN Y EL ACOMPAÑAMIENTO ESPECIALIZADO

Ni las personas ni los proyectos nacen sabiendo. Incluso las ideas más prometedoras pueden fracasar en ausencia de formación adecuada y apoyo especializado. Emprender, asumir un relevo generacional o transformar una empresa implica gestionar riesgos, tomar decisiones complejas y

moverse en marcos normativos, económicos y tecnológicos cambiantes. De ahí la importancia de construir un entorno que no deje a las personas emprendedoras “a su suerte”, sino que ponga a su disposición herramientas estables de aprendizaje y acompañamiento.

En este sentido, resulta clave articular:

a) FORMACIÓN CONTINUA. Programas, cursos y talleres que aborden tanto aspectos técnicos (fiscalidad, gestión económica, planificación, digitalización, economía social, normativa laboral) como habilidades transversales (liderazgo, negociación, resolución de conflictos, comunicación, innovación). Esta formación debe ser accesible en términos de coste, horarios y formato, adaptada al tamaño de las empresas y vinculada al contexto real en el que trabajan las personas participantes. No se trata de ofrecer contenidos abstractos, sino de proporcionar recursos aplicables a la vida cotidiana del negocio, incluyendo módulos específicos sobre relevo generacional, transformación empresarial y modelos de propiedad colectiva.

b) MENTORÍA PERSONALIZADA. Acompañamiento por parte de profesionales con experiencia que puedan compartir aprendizajes, ayudar a evitar errores frecuentes y ofrecer una mirada externa sobre el proyecto. La mentoría permite contrastar decisiones, ordenar prioridades y disponer de un espacio seguro donde plantear dudas y temores que difícilmente se verbalizan en otros ámbitos. En el relevo generacional, el vínculo entre la persona que se retira y quien asume el negocio puede funcionar también como una forma de mentoría especialmente valiosa, siempre que se estructure de manera clara, se delimiten tiempos y roles y se reconozca su valor como parte del proceso de transmisión, no solo como una ayuda informal.

c) REDES DE APOYO. Integrarse en comunidades de personas emprendedoras, entidades de economía social, asociaciones empresariales, cooperativas de servicios o espacios colaborativos proporciona recursos, contactos, posibilidades de cooperación y un marco de aprendizaje colectivo que reduce la soledad del proceso emprendedor. Estas redes facilitan el intercambio de experiencias, la creación de proyectos compartidos, el acceso a información actualizada y la identificación de oportunidades de relevo, de transformación empresarial o de alianzas estratégicas. Son, además, espacios donde se comparten buenas prácticas, se visibilizan referentes y se construye una cultura en la que pedir ayuda, colaborar y pensar en clave de continuidad se entiende como parte normal del trabajo y no como una señal de debilidad.

En conjunto, la formación continua, la mentoría y las redes de apoyo conforman la infraestructura invisible que permite que el emprendimiento y el relevo generacional no dependan solo de esfuerzos individuales, sino de un ecosistema que acompaña, sostiene y multiplica las capacidades de las personas y de los proyectos.

6. PERSPECTIVA INTERGENERACIONAL

En los procesos de relevo generacional, todas estas habilidades adquieren una dimensión específica. No se trata solo de que una persona deje paso a otra, sino de articular una transición en la que conviven, durante un tiempo, biografías, estilos de trabajo y maneras de entender la empresa que pertenecen a generaciones distintas. Gestionar bien esta convivencia es una condición central para que el relevo no se limite a un cambio formal, sino que se convierta en una continuidad enriquecida, capaz de integrar memoria e innovación.

a) TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS. Se trata de articular un diálogo real entre generaciones, más allá de la mera entrega de llaves o de documentación. Quienes se retiran transmiten experiencia, saber hacer, trucos del oficio y redes de confianza construidas durante años: cómo se trata a la clientela, qué acuerdos informales sostienen la relación con proveedores, qué ritmos marcan la actividad, qué decisiones han sido cruciales en el pasado y por qué. Quienes llegan aportan nuevas herramientas, lenguajes, tecnologías y sensibilidades: competencias digitales, enfoques de sostenibilidad, nuevas formas de comunicar, perspectivas distintas sobre igualdad, cuidados o relación con el territorio. El objetivo no es sustituir una generación por otra, sino construir una continuidad renovada que combine memoria e innovación. Esta transferencia exige tiempos, espacios y una disposición mutua: que la generación saliente acepte compartir su conocimiento sin imponerlo como dogma, y que la generación entrante lo reciba como un recurso valioso que puede dialogar con sus propias propuestas de cambio. Cuando este intercambio se produce de manera estructurada (a través de periodos de solapamiento, acompañamiento progresivo, definición de roles durante la transición), el relevo deja de ser un corte brusco y se convierte en un proceso de aprendizaje compartido.

b) GESTIÓN DEL CAMBIO. Liderar una transición empresarial implica gestionar emociones, expectativas y resistencias, tanto internas como externas. La persona que se retira afronta el desprendimiento de un proyecto al que, en muchos casos, ha dedicado buena parte de su vida;

quien asume el relevo se enfrenta al reto de estar a la altura de esa trayectoria, introducir cambios necesarios y ganar legitimidad ante la clientela, la plantilla y el entorno. Hacen falta habilidades para comunicar con claridad, explicar el sentido de las decisiones, negociar acuerdos y construir confianza entre todas las partes implicadas. Un relevo bien gestionado es aquel en el que la empresa cambia de manos sin perder su esencia y, al mismo tiempo, se abre a nuevas posibilidades y a nuevas formas de relación con su entorno. Esto supone reconocer los temores y las expectativas de cada parte, acordar tiempos y límites, hacer visibles los avances y mantener canales de diálogo abiertos durante toda la transición. En clave intergeneracional, la gestión del cambio implica, además, construir un relato común: explicar que lo que se transmite no es solo un negocio, sino una responsabilidad con el territorio y con la comunidad, y que la nueva etapa no rompe con ese compromiso, sino que lo actualiza y lo proyecta hacia el futuro.

En resumen, las habilidades necesarias para emprender, y para asumir un relevo generacional, no constituyen un requisito previo que excluya a quienes no las poseen de origen, sino un campo de aprendizaje y desarrollo progresivo. Lejos de ser un filtro elitista, deben entenderse como un conjunto de competencias que pueden cultivarse si existen las condiciones adecuadas. El reto de los programas públicos, de las organizaciones de apoyo y de la propia economía social consiste, precisamente, en crear esos entornos de posibilidad: marcos formativos, dispositivos de acompañamiento y redes de colaboración que permitan a cada persona y a cada equipo adquirir y fortalecer estas capacidades en el marco de proyectos viables, útiles y arraigados en sus territorios. Solo así el relevo dejará de ser un mero cambio de titularidad para convertirse en una verdadera oportunidad de fortalecimiento colectivo, en la que cada transición empresarial contribuya a consolidar un tejido económico más justo, más democrático y más sostenible.

3.4. ANÁLISIS DAFO EN ESTA FASE

El Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) es una herramienta estratégica fundamental para cualquier proceso de emprendimiento, relevo generacional o transformación empresarial. En esta fase inicial no es un simple formalismo ni una plantilla que haya que rellenar por rutina: es un ejercicio de lucidez que obliga a detenerse, tomar distancia y mirar de frente qué tenemos, qué nos falta, qué está ocurriendo alrededor y cómo puede afectar al proyecto. Supone pasar del “intuimos” al “sabemos”, del “nos parece” al “podemos argumentar”, convirtiéndose en la base para decisiones más conscientes y mejor fundamentadas.

Su valor reside en ofrecer una visión integral que articula dos planos: el interno (fortalezas y debilidades del negocio, del equipo, de la organización) y el externo (oportunidades y amenazas del entorno económico, social, demográfico y territorial). Esta mirada cruzada permite identificar con claridad dónde se concentra la vulnerabilidad del proyecto y dónde se encuentran sus principales puntos de apoyo, qué factores dependen directamente de quienes impulsan la empresa y cuáles vienen dados por el contexto, y cómo se puede intervenir sobre unos y otros. A partir de ahí, el DAFO se convierte en una brújula: ayuda a definir prioridades, anticipar riesgos, modular expectativas y orientar los recursos -tiempo, inversión, acompañamiento- hacia aquellos ámbitos donde pueden generar mayor impacto.

En el marco específico del relevo generacional, este análisis adquiere una importancia particular. Permite, por ejemplo, distinguir qué aspectos del negocio son verdaderamente transmisibles, cuáles requieren cambios profundos para asegurar su continuidad y en qué medida el territorio ofrece condiciones favorables (o no) para una nueva etapa. Más que un documento estático, el DAFO debe entenderse como una fotografía dinámica del proyecto en transición, que podrá revisarse y actualizarse a medida que avanza el proceso, pero que, en este punto de partida, resulta imprescindible para evitar decisiones impulsivas y para que la sucesión se plantee desde una comprensión realista, y compartida, de la situación.

FORTALEZAS

Las fortalezas son los atributos internos que dan solidez al proyecto y le permiten diferenciarse en un entorno complejo. Constituyen la base sobre la que construir, escalar y, en el contexto del relevo generacional, sostener procesos de continuidad y transformación sin perder coherencia ni rumbo.

A. CAPACIDADES INTERNAS DEL EQUIPO PROMOTOR. El talento, la experiencia y el compromiso de las personas implicadas son el primer activo del proyecto. Contar con un equipo que conoce el territorio, entiende el sector, comparte valores y está dispuesto a aprender y adaptarse se convierte en una ventaja competitiva que no se compra con dinero. Esta combinación de conocimiento contextual (saber quién es quién en el entorno), experiencia técnica (dominio del oficio, del sector o del ámbito de intervención) y compromiso con la misión (visión sobre el relevo generacional, la economía social, el desarrollo local) es especialmente relevante en escenarios de incertidumbre, donde no existen recetas cerradas. En clave de relevo, estas capacidades internas permiten interpretar con realismo la situación de las empresas, dialogar de igual a igual con personas titulares

y potenciales relevistas, comprender los tiempos del territorio y diseñar itinerarios ajustados. Un equipo promotor cohesionado, con confianza interna y con capacidad de deliberar, reduce el riesgo de respuestas improvisadas y refuerza la credibilidad del proyecto ante las personas y entidades con las que interactúa.

B. VENTAJAS COMPETITIVAS. Los elementos que distinguen la iniciativa respecto a otros actores (por ejemplo, la vinculación explícita con la economía social, el arraigo territorial, la orientación integral al relevo generacional, la apuesta por la participación y la corresponsabilidad) permiten posicionarse de manera clara y reconocible. Estas señas de identidad no son un eslogan, son una propuesta de valor: ofrecen a empresas, instituciones y comunidades una manera distinta de abordar la continuidad empresarial, conectando objetivos económicos, sociales y territoriales. Esta diferenciación facilita la creación de confianza y la construcción de una narrativa coherente hacia la clientela, las instituciones y la comunidad: el proyecto no aparece como un servicio genérico más, sino como un dispositivo que articula relevo, emprendimiento y economía social desde una lógica de desarrollo local. En contextos donde abundan iniciativas fragmentadas, esta claridad de enfoque se convierte en una fortaleza decisiva para atraer apoyos, generar alianzas y acceder a recursos.

C. EXPERIENCIA PREVIA. El conocimiento acumulado en proyectos anteriores (sean de desarrollo local, apoyo al emprendimiento, economía social o acompañamiento a PYMES y autónomos) constituye un capital intangible de enorme valor. Las buenas prácticas identificadas, los errores ya cometidos, las resistencias habituales, los tiempos reales de los procesos y las lecciones aprendidas a lo largo del camino aportan una base sólida para diseñar intervenciones más realistas y eficaces. Cuando esa experiencia se sistematiza y se comparte dentro del equipo (a través de protocolos, guías internas, espacios de reflexión y evaluación), evita repetir fallos, acelera la toma de decisiones y mejora la calidad del diseño estratégico. En el marco del relevo generacional, esta experiencia previa permite anticipar cuellos de botella (por ejemplo, en financiación, en trámites jurídicos o en gestión emocional de la retirada), ajustar el discurso a las expectativas de las empresas y adaptar las herramientas a la realidad concreta de los territorios.

D. REDES DE APOYO. Las alianzas estratégicas, los contactos locales, las relaciones con entidades públicas, organizaciones de economía social, agentes de desarrollo local, asociaciones empresariales, organizaciones de autónomos y otros nodos del ecosistema conforman un

entramado de apoyo que multiplica la capacidad de acción del proyecto. No se trata solo de "tener contactos", sino de estar inserto en una red que facilita el acceso a recursos, información, difusión, derivaciones y cooperación práctica. Un proyecto conectado tiene más capacidad de influir en agendas públicas, de resistir impactos externos y de encontrar socios para iniciativas conjuntas (programas de formación, oficinas de relevo, plataformas de oportunidades, fondos específicos de transformación). En el contexto del relevo generacional, estas redes son esenciales para localizar empresas en situación de riesgo, identificar potenciales relevistas, activar instrumentos de financiación y asegurar que las soluciones propuestas no dependen únicamente de la capacidad interna del equipo, sino que se apoyan en una infraestructura colectiva ya existente en el territorio.

DEBILIDADES

Las debilidades son las limitaciones internas que, si no se reconocen y abordan, pueden frenar o incluso bloquear el desarrollo del proyecto. No se trata de esconderlas ni de minimizarlas, sino de hacerlas visibles para poder actuar sobre ellas de manera realista y priorizada. En el contexto del relevo generacional y de la transformación empresarial, este ejercicio de reconocimiento resulta especialmente crucial, porque permite distinguir qué aspectos requieren refuerzo inmediato y cuáles pueden abordarse de forma progresiva sin comprometer la viabilidad del conjunto.

A. CARENCIAS DE FORMACIÓN. La falta de competencias específicas en ámbitos clave (digitalización, sostenibilidad, gestión económica, liderazgo democrático, comunicación estratégica, economía social), puede limitar gravemente la capacidad de ejecución, especialmente en procesos complejos como la transformación empresarial o el relevo generacional. No basta con tener una buena idea o una fuerte motivación: si no se dispone de los conocimientos necesarios para interpretar datos económicos, negociar condiciones de financiación, gestionar equipos de forma participativa o utilizar herramientas digitales, el riesgo de toma de decisiones poco fundamentadas aumenta de manera significativa. Identificar estas carencias desde el inicio permite diseñar itinerarios formativos adaptados al equipo promotor y al tipo de proyectos que se quieren impulsar: formación modular, acompañamiento práctico, mentoría y espacios de aprendizaje entre iguales. Convertir esta debilidad en un campo de trabajo explícito evita que se transforme en una fuente silenciosa de errores acumulados y de desgaste interno.

B. ESCASEZ DE RECURSOS. Las restricciones financieras, materiales o humanas condicionan el alcance inicial del proyecto y su ritmo de despliegue. Un equipo reducido, con poco tiempo

disponible y sin colchón económico suficiente para asumir riesgos prolongados, debe operar en un margen muy estrecho. Esto obliga a priorizar, a escalonar las acciones, a ajustar las expectativas y a buscar fórmulas creativas de cooperación (alianzas, proyectos compartidos, uso de infraestructuras comunes, acceso a programas públicos). Reconocer esta escasez desde el inicio, en lugar de negarla o tratar de compensarla con sobrecarga de trabajo, ayuda a plantear estrategias viables: seleccionar territorios piloto, concentrar esfuerzos en fases bien delimitadas, vincular el crecimiento del proyecto a la obtención progresiva de nuevos recursos. Cuando la debilidad se hace explícita, es más fácil activar instrumentos de apoyo externos y evitar que el proyecto quede atrapado en una dinámica de desgaste permanente.

C. FALTA DE ESTRUCTURA ORGANIZATIVA. La ausencia de una planificación clara, de roles definidos, de procedimientos mínimos o de sistemas de gestión eficaces puede generar descoordinación, solapamiento de tareas, decisiones contradictorias o conflictos internos que erosionan la confianza y la eficacia. Si todo depende de unas pocas personas que “lo hacen todo”, sin delimitación de responsabilidades ni espacios de deliberación estructurados, el esfuerzo se dispersa, el proyecto pierde coherencia y se dificulta su consolidación en el tiempo. En el ámbito del relevo generacional y de la transformación empresarial, esta falta de estructura se traduce en dificultades adicionales: cuesta dar continuidad a los procesos, documentar la información relevante, garantizar que las decisiones se tomen de forma transparente y asegurar que los diferentes actores implicados (empresas, administraciones, entidades de apoyo) sepan a quién dirigirse y qué pueden esperar. Reconocer esta debilidad implica asumir la necesidad de construir, aunque sea de forma gradual, una organización con funciones claras, canales de comunicación definidos y herramientas básicas de planificación y seguimiento, sin las cuales el potencial del proyecto queda seriamente limitado.

OPORTUNIDADES

Las oportunidades son factores externos favorables que, si se identifican y aprovechan, pueden amplificar el impacto del proyecto y abrir caminos no previstos en el diseño inicial. No dependen directamente de quienes impulsan la iniciativa, pero sí de su capacidad para leer el contexto, detectar ventanas de posibilidad y alinearse con dinámicas que ya están en marcha en el territorio, en las políticas públicas y en la cultura económica y social.

A. NECESIDADES DETECTADAS EN EL ENTORNO. La creciente demanda de soluciones para el relevo generacional, el emprendimiento colectivo y la continuidad de negocios en territorios vulnerables

abre un espacio claro para propuestas que conecten directamente con estas preocupaciones. El envejecimiento del tejido empresarial, el cierre de comercios y servicios básicos, la salida de jóvenes y la fragilidad de buena parte de las PYMES han convertido el relevo en un problema estructural reconocido por administraciones, entidades empresariales y comunidades locales. Allí donde hay un problema persistente (negocios sin sucesión, pueblos que pierden servicios, barrios que ven desaparecer su tejido de proximidad), existe también un campo de oportunidad para iniciativas bien orientadas que aporten soluciones estructuradas, combinando diagnóstico, acompañamiento, economía social y políticas de desarrollo territorial.

B. APOYO INSTITUCIONAL. La existencia de subvenciones, programas de formación, marcos normativos favorables a la economía social y políticas públicas orientadas al desarrollo local y rural crea un entorno propicio que puede reforzar la viabilidad del proyecto si se sabe leer y aprovechar. En los últimos años, el relevo generacional, la lucha contra la despoblación, el impulso al emprendimiento y la promoción de la economía social han ganado presencia en las agendas institucionales, generando instrumentos específicos (ayudas, líneas de financiación, servicios de asesoramiento, planes estratégicos). Conectar el proyecto con estas políticas (alineando objetivos, indicadores y lenguaje), permite sumar recursos, legitimidad y capacidad de incidencia. Además, posiciona la iniciativa como un socio idóneo para la implementación de estrategias públicas, reforzando su estabilidad a medio plazo.

C. TENDENCIAS DEL MERCADO. El aumento del interés por modelos empresariales sostenibles, digitales y basados en la cooperación, unido a una mayor valoración social del comercio de proximidad, de los cuidados y de la responsabilidad social, genera un clima cultural en el que propuestas de este tipo encuentran mayor recepción. Consumidores, administraciones y una parte creciente del tejido económico demandan proyectos que combinen eficiencia con impacto social, arraigo territorial y respeto ambiental. Adaptarse a estas tendencias (integrando sostenibilidad, digitalización inclusiva, participación y economía social en el núcleo mismo del proyecto), facilita la comunicación, la creación de marca y la captación de apoyos económicos, institucionales y comunitarios. El relevo generacional entendido como oportunidad para modernizar y democratizar empresas encaja de forma natural en este cambio de sensibilidad.

D. VACÍOS DEJADOS POR NEGOCIOS QUE CIERRAN. Cada cierre deja un hueco: un local vacío, una clientela desatendida, un servicio que desaparece, un espacio de relación cotidiana que se pierde.

En muchos territorios, estos vacíos se acumulan y configuran paisajes de persianas bajadas que alimentan la sensación de declive. Sin embargo, esos huecos pueden convertirse en espacios de oportunidad para nuevas iniciativas que reactiven la economía local y conviertan una pérdida en una ocasión de renovación, especialmente cuando el relevo generacional y la economía social se articulan como respuesta. Detectar estos vacíos de forma temprana, mapear los sectores más afectados y proponer fórmulas de continuidad (emprendimiento individual, proyectos colectivos, cooperativización, transformación empresarial), permite que el cierre no sea el punto final, sino el punto de partida de una nueva etapa, más alineada con las necesidades actuales del territorio y con los valores de quienes lo habitan.

AMENAZAS

Las amenazas son factores externos de riesgo que, aunque escapan al control directo del proyecto, deben ser tenidos en cuenta para diseñar estrategias de prevención o mitigación. Ignorarlas no las hace desaparecer; al contrario, las vuelve más difíciles de gestionar cuando se manifiestan. Incorporarlas al DAFO permite asumir que el entorno no es neutro y que cualquier iniciativa de relevo generacional, emprendimiento o transformación empresarial deberá convivir con dinámicas estructurales que pueden limitar su alcance si no se anticipan.

A. COMPETENCIA CONSOLIDADA. La presencia de empresas con grandes recursos, marcas reconocidas o posiciones dominantes puede dificultar la entrada o el crecimiento en determinados sectores, especialmente cuando compiten en precio, en visibilidad o en capacidad de promoción. Esto es particularmente relevante en ámbitos como el comercio minorista, la hostelería o determinados servicios profesionales, donde grandes cadenas o plataformas digitales pueden desplazar a los pequeños negocios de proximidad. Analizar el comportamiento de estos actores (su estrategia de precios, su oferta, su lógica de expansión), resulta imprescindible para identificar nichos, construir propuestas de valor diferenciadas (arraigo, trato personalizado, impacto social, especialización) y evitar confrontaciones directas poco realistas que desgasten recursos sin opciones reales de éxito. En clave de relevo generacional, esta amenaza se traduce en la necesidad de que los proyectos de continuidad no intenten imitar a la gran competencia, sino reforzar aquello que realmente los hace distintos y necesarios para el territorio.

B. INCERTIDUMBRE NORMATIVA O ECONÓMICA. Cambios legislativos, exigencias burocráticas complejas, fluctuaciones macroeconómicas o crisis sobrevenidas (sanitarias, energéticas,

geopolíticas) pueden alterar de forma súbita las condiciones del entorno, afectar a la financiación disponible, modificar patrones de consumo y generar una sensación generalizada de inestabilidad. En contextos así, planificar un relevo, invertir en transformación o asumir la titularidad de un negocio resulta más arriesgado, especialmente para personas jóvenes, mujeres o colectivos en situación de vulnerabilidad. Introducir este factor en el DAFO permite pensar en escenarios, diseñar planes de contingencia y evitar estrategias excesivamente rígidas o dependientes de un único marco de ayudas, de un solo tipo de clientela o de condiciones económicas que pueden cambiar. Asumir la incertidumbre como un dato estructural, y no como una anomalía, permite construir proyectos más prudentes, diversificados y resilientes.

C. RESISTENCIA AL CAMBIO. En comunidades o sectores muy tradicionales, la introducción de nuevos modelos (economía social, gestión democrática, digitalización, relevo colectivo, nuevas formas de liderazgo juvenil o femenino), puede encontrarse con recelos, desconfianza o rechazo explícito. La resistencia puede venir de personas titulares que no quieren “perder el control”, de entornos que valoran más “lo de toda la vida” que cualquier propuesta de innovación, o de estructuras institucionales poco abiertas a reconocer nuevas formas empresariales. Esta resistencia puede retrasar, limitar o bloquear iniciativas transformadoras si no se acompaña con procesos de comunicación, diálogo y participación. Reconocerla como amenaza implica entender que el cambio no es únicamente técnico, sino cultural, y que hace falta construir relatos, generar ejemplos cercanos de éxito, escuchar los miedos y ofrecer garantías para que el relevo y la transformación no se perciban como una amenaza, sino como una vía realista de continuidad.

D. AISLAMIENTO TERRITORIAL. Zonas rurales, dispersas o con mala conectividad física y digital se enfrentan a una doble dificultad: menor acceso a recursos y servicios (financiación, formación, asesoramiento especializado) y más obstáculos para visibilizar sus proyectos y conectarlos con redes más amplias. El aislamiento puede debilitar incluso las mejores iniciativas, porque encarece la logística, dificulta el acceso a clientela diversa, limita la participación en programas y reduce las oportunidades de cooperación. En términos de relevo generacional, esto puede traducirse en la ausencia de personas dispuestas a asumir negocios, en la percepción de falta de futuro y en la aceleración de los procesos de despoblación. Reconocer este aislamiento como amenaza implica, al mismo tiempo, abrir la puerta a estrategias específicas: apoyo público reforzado, redes de economía social interterritoriales, infraestructuras digitales adecuadas y dispositivos de acompañamiento que no den por perdido ningún territorio por el mero hecho de estar lejos de los grandes centros

urbanos. Solo así las iniciativas de continuidad y transformación podrán desplegarse en igualdad de condiciones, también allí donde más necesarias resultan.

EL ENFOQUE PARTICIPATIVO COMO VENTAJA CLAVE

El modo en que se realiza el DAFO es tan importante como sus resultados. No es únicamente una matriz que se rellena, sino un proceso que puede convertirse en un verdadero espacio de deliberación y de construcción colectiva. Llevarlo a cabo de forma participativa, involucrando a empresarios y empresarias, trabajadores y trabajadoras, jóvenes emprendedores, entidades de economía social y administraciones públicas, transforma la herramienta en un dispositivo de diálogo estructurado: el análisis deja de ser un ejercicio técnico reservado a especialistas para convertirse en un proceso compartido en el que se contrastan visiones, se negocian prioridades y se construye un diagnóstico común sobre la situación del territorio y de sus empresas.

A. FORTALECE EL COMPROMISO. Cuando las personas participan en el análisis, se reconocen en el diagnóstico y se sienten parte de las decisiones que se derivan de él. No reciben un documento "cerrado" desde fuera, sino que ven reflejadas sus preocupaciones, sus propuestas y su propia experiencia. Esto aumenta la implicación y la corresponsabilidad en la ejecución del proyecto, reduce la distancia entre quien diseña y quien implementa y facilita que las medidas acordadas se perciban como propias, no como imposiciones externas. En el contexto del relevo generacional, este compromiso compartido resulta clave: si quienes deben ceder, quienes deben asumir el relevo y quienes acompañan el proceso han participado en el DAFO, será más probable que se sostengan las decisiones a lo largo del tiempo.

B. GENERA PERSPECTIVAS DIVERSAS. Cada actor ve cosas distintas y, si no se generan espacios para escucharlas, una parte importante de la realidad queda fuera del análisis. Quien está en la gestión diaria detecta problemas que no se perciben desde la administración; quien trabaja en el territorio capta matices que escapan a una mirada externa; las personas jóvenes y las mujeres aportan sensibilidades y prioridades que pueden quedar invisibilizadas si no se les da voz; las entidades de economía social introducen una lectura específica sobre participación, gobernanza democrática e impacto comunitario. Esta diversidad no es un obstáculo, es un recurso: enriquece el DAFO, reduce los puntos ciegos, evita diagnósticos simplistas y permite identificar tanto fortalezas ocultas como riesgos que, de otro modo, pasarían inadvertidos.

C. FACILITA LA PRIORIZACIÓN. Al debatir colectivamente fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, el grupo puede acordar qué es urgente, qué es importante y qué puede esperar. Este ejercicio de priorización compartida ayuda a focalizar esfuerzos, ordenar las acciones y distribuir los recursos de forma más eficiente, evitando la dispersión y la acumulación de iniciativas poco realistas. En lugar de una lista indistinta de problemas y potencialidades, el proceso participativo permite construir una hoja de ruta consensuada, donde se explicita qué objetivos se abordarán primero, con qué medios y con qué horizonte temporal. Esta claridad resulta especialmente necesaria cuando los recursos son limitados y cuando el proyecto aspira a incidir en dimensiones tan complejas como el relevo generacional, la transformación empresarial o el desarrollo territorial.

Como resultado, el proyecto no solo dispone de un DAFO sobre el papel, sino de una estrategia fundamentada y compartida, mejor adaptada a las realidades del entorno y con mayores probabilidades de éxito a largo plazo. El análisis deja de ser un documento estático y se convierte en una herramienta viva, que puede actualizarse, revisarse y utilizarse para evaluar avances, detectar cambios en el contexto y reorientar las actuaciones cuando sea necesario. En este sentido, el enfoque participativo no es un complemento opcional, sino una ventaja clave: es la condición para que el DAFO se convierta en el esqueleto real de la intervención y no en un simple requisito formal.

4. HERRAMIENTAS Y PROPUESTAS PARA LA ACCIÓN

Para que el relevo generacional y el emprendimiento sostenible dejen de ser una preocupación abstracta (algo de lo que se habla en diagnósticos, informes y estrategias, pero que rara vez se concreta en opciones reales para las personas y las empresas) es indispensable construir un ecosistema de apoyos tangible y accesible. No basta con subrayar la importancia del problema ni con apelar a la responsabilidad individual de quienes emprenden o de quienes deciden retirarse: es necesario ofrecer "campos de juego" claros, reglas comprensibles y acompañamiento continuado a quienes dan el paso de emprender, transformar o ceder un negocio.

Esto implica pasar de la lógica de la recomendación genérica ("habría que planificar el relevo", "sería deseable emprender en colectivo") a la lógica de los dispositivos concretos: oficinas de relevo, programas de formación y acompañamiento, herramientas digitales, incentivos económicos, redes de cooperación y marcos de apoyo estables que faciliten cada fase del proceso. Sin este ecosistema, el relevo generacional y el emprendimiento vinculado al territorio se quedan en buenas intenciones, en declaraciones programáticas que no llegan a traducirse en prácticas sostenidas ni en resultados medibles sobre la continuidad de empresas, el mantenimiento del empleo y la cohesión social en los territorios.

Desde la acción pública y colectiva (Administraciones, organizaciones de autónomos, entidades de economía social, agentes de desarrollo local, redes empresariales) se pueden activar herramientas específicas que acompañen, informen, capaciten y conecten a los distintos actores implicados. No se trata solo de sumar recursos dispersos, sino de articularlos en un sistema coherente, reconocible y cercano, que reduzca la complejidad percibida y ofrezca puntos de entrada claros para empresas y personas emprendedoras. Un ecosistema que funcione como "puerta única" en términos de comprensión, aunque esté sostenido por múltiples actores.

Entre los pilares de este ecosistema destacan, al menos, cuatro grandes ámbitos de intervención:

a) Dispositivos de información y asesoramiento, capaces de traducir el lenguaje técnico en decisiones comprensibles y aplicables. Estos dispositivos deben ayudar a responder preguntas muy concretas (qué opciones de relevo existen, qué implica cada una, qué pasos hay que dar, qué plazos son razonables, qué apoyos hay disponibles) y acompañar, de manera proactiva, en los primeros momentos, cuando la incertidumbre es mayor y el riesgo de desistir resulta más elevado. Su función

no es solo informar, sino ordenar el proceso, evitar que las personas se pierdan en la burocracia y facilitar que cada empresa pueda construir un itinerario de relevo o de transformación adaptado a su realidad.

b) Programas de formación y mentoría que fortalezcan las habilidades necesarias para emprender y asumir relevos, tanto desde la perspectiva técnica (gestión económica, planificación financiera, digitalización, conocimiento del marco jurídico, economía social) como desde la perspectiva personal y relacional (liderazgo, trabajo en equipo, negociación, gestión del cambio, comunicación con la comunidad). La mentoría, especialmente cuando vincula a personas cedentes y relevistas o a empresas que ya han pasado por procesos de transformación con otras que comienzan, puede convertirse en un puente intergeneracional de enorme valor: facilita la transferencia de conocimientos, ayuda a evitar errores recurrentes y reduce miedos y resistencias ante el cambio.

c) Instrumentos financieros adaptados a las particularidades de las PYMES, de las personas autónomas y de las entidades de economía social. Sin financiación ajustada a su escala, sus tiempos y sus capacidades (microcréditos, fondos específicos para relevo, líneas para transformación en economía social, financiación ética, avales públicos o mixtos), muchos proyectos objetivamente viables quedan bloqueados. Estos instrumentos deben diseñarse con criterios de accesibilidad (requisitos proporcionados), simplicidad (tramitación comprensible y no sobrerregulada) y acompañamiento (asesoramiento para elegir la opción más adecuada), de modo que el componente financiero no se convierta en una barrera insalvable, sino en un apoyo real a la continuidad y a la modernización de los negocios.

d) Espacios de encuentro, presenciales y digitales, donde negocios en transición y personas emprendedoras puedan encontrarse, conocerse y construir proyectos comunes. Ferias de relevo generacional, plataformas en línea de empresas en transición, redes territoriales de economía social y foros de intercambio de experiencias son ejemplos de dispositivos que permiten transformar problemas individuales en oportunidades compartidas: un bar sin relevo puede convertirse en el proyecto de un grupo de jóvenes; una pequeña empresa industrial puede encontrar en una cooperativa de trabajo asociado su vía de continuidad; una librería en riesgo de cierre puede conectar con iniciativas culturales del territorio. Estos espacios generan comunidad, hacen visible el problema y, al mismo tiempo, amplían el abanico de soluciones posibles.

El objetivo de este bloque es, precisamente, identificar y proponer ese conjunto de herramientas y líneas de acción que permiten pasar del diagnóstico a la intervención, de ser conscientes del problema a organizar respuestas concretas y sostenidas. Se trata de configurar un ecosistema de apoyos estable, sostenido en el tiempo y arraigado en los territorios, que haga del relevo generacional y del emprendimiento vinculado a la economía social una práctica posible, cercana y estructural, y no solo un horizonte deseable en los documentos de planificación. Solo cuando las personas y las empresas encuentren puertas abiertas, acompañamiento real y reglas claras, el relevo dejará de ser una preocupación abstracta para convertirse en una opción efectivamente ejercible.

4.1. OFICINA DE INFORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL RELEVO GENERACIONAL

La creación de una OFICINA DE INFORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL RELEVO GENERACIONAL, la continuidad y el emprendimiento constituye una pieza estructural del dispositivo que aquí se propone. No es solo un punto de atención al público, sino un centro de referencia estable, con presencia física y digital, capaz de ordenar la información dispersa, acompañar procesos concretos y articular redes en torno a la continuidad empresarial. Su razón de ser es convertir un problema difuso, el riesgo de cierre y la falta de relevo, en itinerarios claros, acompañados y accesibles para quienes deben tomar decisiones.

Su misión es doble y complementaria:

a) por un lado, facilitar que los relevos se produzcan en condiciones de seguridad, planificación y justicia, evitando cierres innecesarios de empresas viables, reduciendo la incertidumbre de las personas titulares y de quienes pueden asumir el testigo, y asegurando que las opciones disponibles (venta, traspaso, transformación en economía social, entrada progresiva de nuevas personas socias) se conozcan y se valoren con tiempo;

b) por otro, generar impacto territorial, reforzando el tejido económico y social en los lugares donde actúa la oficina, contribuyendo a mantener empleo, servicios de proximidad y proyectos con arraigo en el territorio, especialmente en zonas rurales y barrios en riesgo de declive.

La OFICINA se configura, así, como un espacio accesible, reconocible y transversal, al que puedan acudir personas empresarias, personas trabajadoras, jóvenes con interés emprendedor, entidades de economía social y administraciones que busquen orientación, herramientas y contactos para impulsar o acompañar procesos de relevo y transformación. No se limita a responder consultas

puntuales: escucha, diagnostica, deriva, conecta y hace seguimiento, convirtiéndose en un nodo de referencia del ecosistema de continuidad empresarial. De este modo, opera como puerta de entrada única a un entramado más amplio de recursos (formación, financiación, asesoramiento especializado, redes de cooperación), reduciendo la complejidad percibida y haciendo del relevo generacional una opción realista y practicable, y no solo una recomendación abstracta.

1. OBJETIVOS CLAVE DE LA OFICINA

a) FACILITAR LA CONTINUIDAD EMPRESARIAL: Garantizar que negocios viables encuentren soluciones de sucesión sostenibles es el primer objetivo de la OFICINA. Se trata de evitar cierres evitables y de preservar empleo, servicios y actividad económica en los territorios, especialmente allí donde cada empresa que desaparece deja tras de sí un vacío difícil de reemplazar. La OFICINA actúa como puente entre generaciones, ayudando a convertir el relevo en un proceso planificado y acompañado, y no en una reacción de última hora forzada por la jubilación, la enfermedad o el cansancio de la persona titular. Para ello, identifica casos en riesgo, informa sobre las alternativas de continuidad disponibles (venta, traspaso, transformación en cooperativa o sociedad laboral, entrada progresiva de nuevas personas socias) y acompaña los pasos clave, contribuyendo a que la decisión de ceder o asumir una empresa se tome con tiempo, información y apoyo técnico suficiente.

b) PROMOVER MODELOS PARTICIPATIVOS Y DE ECONOMÍA SOCIAL: Un segundo objetivo central consiste en situar a la economía social como una alternativa real, comprensible y cercana para empresas en transición. La OFICINA no solo menciona figuras como las cooperativas o las sociedades laborales, las traduce en itinerarios prácticos, mostrando que no son rarezas jurídicas sino opciones normales, plenamente operativas y compatibles con la continuidad de la actividad, la estabilidad del empleo y la participación de quienes sostienen el proyecto. De este modo, la OFICINA contribuye a democratizar la gestión empresarial, difundiendo modelos en los que las personas trabajadoras pueden convertirse en socias, compartir decisiones y asumir corresponsabilidades. El objetivo no es imponer una forma jurídica única, sino ampliar el repertorio de soluciones disponibles para que cada caso pueda encontrar el modelo de continuidad que mejor se ajuste a su realidad y a sus valores.

c) DINAMIZAR EL TEJIDO ECONÓMICO LOCAL: El tercer objetivo es operar como catalizador del tejido económico local. La OFICINA no se limita a gestionar relevos individuales: identifica

oportunidades para que proyectos emprendedores nazcan a partir de negocios existentes, impulsa la reconversión de empresas en estructuras colectivas cuando es pertinente y fortalece las conexiones entre actores económicos de un mismo territorio. Al poner en contacto a personas cedentes, potenciales relevistas, entidades de economía social, organizaciones empresariales y administraciones, favorece la cooperación frente al aislamiento y contribuye a tejer redes de apoyo mutuo. De este modo, cada relevo deja de ser un episodio aislado y pasa a formar parte de una estrategia más amplia de desarrollo local, en la que la continuidad empresarial se vincula explícitamente a la fijación de población, al mantenimiento de servicios de proximidad y a la construcción de un modelo productivo más inclusivo y sostenible.

2. FUNCIONES PRINCIPALES

La OFICINA materializa su misión a través de un conjunto de funciones específicas que, articuladas entre sí, permiten ofrecer una respuesta integral al reto del relevo generacional, la continuidad empresarial y el emprendimiento vinculado al territorio. No se trata de servicios aislados, sino de piezas complementarias de un mismo dispositivo.

INFORMACIÓN SOBRE ALTERNATIVAS DE RELEVO

a) Proporcionar a empresas, personas autónomas y plantillas un catálogo claro, ordenado y comprensible de opciones de continuidad (venta, traspaso, entrada progresiva de nuevas personas socias, cooperativización, sociedades laborales, otras fórmulas de economía social). La OFICINA traduce el mapa disperso de posibilidades en un menú concreto, que permite a cada empresa entender que el cierre no es la única salida y distinguir qué vías pueden ajustarse mejor a su realidad.

b) Elaborar materiales didácticos y guías prácticas que expliquen, paso a paso y con lenguaje llano, qué implica cada alternativa, qué requisitos conlleva y qué apoyos existen en cada territorio. Estos materiales han de ser descargables, reutilizables y adaptables, de forma que funcionen tanto como apoyo a la atención personalizada como recurso para agentes locales, organizaciones empresariales y entidades de apoyo que quieran difundir la cultura del relevo planificado.

ASESORAMIENTO TÉCNICO INTEGRAL

a) Ayudar a empresas, personas emprendedoras y personas trabajadoras a comprender los requisitos legales, financieros y organizativos necesarios para iniciar un proceso de sucesión

(contratos, fiscalidad, financiación, organización interna y gobernanza). La OFICINA no se limita a informar, sino que acompaña en la lectura de documentos, en la comparación de escenarios y en la preparación de los pasos clave.

b) Ofrecer consultas individuales y grupales, adaptadas a la realidad de cada caso (pequeños negocios familiares, PYMES, empresas con plantilla, actividades en zonas rurales, barrios en transformación, etcétera). Este asesoramiento debe ser flexible en formatos (presencial, telefónico, digital) y orientado a resolver dudas concretas, evitando generalidades abstractas que no se traduzcan en decisiones prácticas.

CONEXIÓN ENTRE ACTORES

a) Actuar como plataforma de intermediación entre personas empresarias interesadas en transmitir sus negocios y personas, colectivos o entidades dispuestas a asumirlos, facilitando un espacio de encuentro ordenado y transparente. La OFICINA contribuye a que la búsqueda de relevo no dependa solo de contactos informales, sino que se apoye en un canal estructurado, con reglas claras y con apoyo técnico.

b) Mantener una base de datos digital de “empresas en transición” y de perfiles emprendedores, con criterios claros y mecanismos de contacto seguros, respetando la confidencialidad cuando sea necesario y evitando tanto la opacidad como la improvisación. Esta base de datos permite identificar oportunidades, cruzar intereses, priorizar sectores estratégicos y generar indicadores sobre la evolución del relevo en cada territorio.

ACOMPAÑAMIENTO DURANTE TODO EL PROCESO

a) Ofrecer apoyo continuado en las distintas fases del relevo (diagnóstico inicial, definición de la fórmula, negociación, traspaso y consolidación posterior), de forma que ningún actor se sienta solo en los momentos clave. La OFICINA ayuda a marcar tiempos, ordenar tareas, identificar hitos críticos y prevenir bloqueos.

b) Impulsar la figura de mentores y mentoras con experiencia en procesos de relevo generacional, que puedan acompañar a quienes afrontan su primera transición empresarial, compartiendo aprendizajes, errores y buenas prácticas. Esta mentoría, vinculada a casos reales, humaniza el proceso, reduce miedos y muestra que el relevo planificado es posible.

ARTICULACIÓN DE REDES Y RECURSOS

a) Establecer conexiones estables con redes de economía social, entidades financieras éticas, servicios de apoyo al emprendimiento y programas públicos, para facilitar el acceso a financiación, formación, asesoramiento y recursos compartidos. La OFICINA se convierte en el nodo que conecta a cada caso concreto con el recurso adecuado, evitando que la persona emprendedora deba orientarse sola en un entramado institucional complejo.

b) Colaborar con agentes de desarrollo local y administraciones públicas, de manera que la OFICINA funcione también como puerta de entrada a otras políticas, ayudas y dispositivos existentes, evitando duplicidades y mejorando la coordinación. De este modo, el relevo generacional se integra en las estrategias locales de desarrollo, en lugar de quedar aislado como intervención puntual.

OBSERVATORIO DE SECTORES EN RIESGO

a) Monitorizar sectores y actividades con mayor vulnerabilidad al cierre por falta de relevo (comercio de proximidad, hostelería, oficios, servicios personales y profesionales, entre otros), identificando anticipadamente dónde es más urgente intervenir. Esta función preventiva permite actuar antes de que el cierre sea inminente y el margen de maniobra se reduzca drásticamente.

b) Elaborar informes periódicos para informar a instituciones, organizaciones empresariales y agentes sociales, contribuyendo al diseño de estrategias de intervención específicas y basadas en evidencia. El observatorio convierte los casos individuales en conocimiento estructurado, útil para la planificación de políticas públicas y para la asignación de recursos.

BANCO DE EXPERIENCIAS Y MEJORES PRÁCTICAS

a) Recopilar, documentar y difundir casos reales de éxito en relevo generacional, transformación empresarial y emprendimiento colectivo, incluyendo no solo los resultados, sino también los obstáculos encontrados y las soluciones adoptadas. Estos relatos permiten identificar patrones, herramientas útiles y condiciones de éxito.

b) Utilizar estos ejemplos como material pedagógico para jornadas, formaciones y campañas de sensibilización, mostrando que el relevo planificado es posible, tiene resultados positivos y puede

replicarse en otros territorios. El banco de experiencias contribuye a cambiar imaginarios: el relevo deja de asociarse al cierre o al conflicto y pasa a vincularse con continuidad, renovación y arraigo.

ESPACIO DE COLABORACIÓN PÚBLICO–COMUNITARIA

a) Actuar como hub local de innovación social, organizando talleres, jornadas, mesas de trabajo y encuentros entre personas emprendedoras, empresas, entidades de ECONOMÍA SOCIAL, vecindario y administraciones. La OFICINA se convierte así en un lugar donde se piensa colectivamente el futuro económico del territorio, más allá de cada caso individual.

b) Favorecer que el relevo generacional se entienda como una cuestión de interés público y comunitario, no solo como un asunto privado empresa a empresa. Al visibilizar que lo que está en juego son empleos, servicios y vínculos comunitarios, la OFICINA contribuye a que el conjunto del territorio se implique en la búsqueda de soluciones, refuerce la corresponsabilidad y consolide una cultura en la que planificar el relevo forme parte de la buena gestión y del compromiso con la comunidad.

3. IMPACTO PREVISTO

La OFICINA no solo facilitará procesos concretos de relevo generacional y continuidad empresarial, también actuará como un dispositivo de transformación estructural en los territorios donde opere. Su acción combinada sobre empresas, personas y administraciones permitirá reforzar el tejido económico local, reducir vulnerabilidades y consolidar una cultura de continuidad planificada, especialmente relevante en contextos de despoblación, envejecimiento empresarial y fragilidad del comercio de proximidad. En términos operativos, se prevé que contribuya a:

1. Estimular la creación de nuevas empresas y proyectos colectivos adaptados a las necesidades del territorio, enraizados en el tejido local y coherentes con sus retos demográficos, sociales y ambientales. Al facilitar itinerarios de relevo, ofrecer acompañamiento y acercar las fórmulas de economía social, la OFICINA convierte negocios en transición en una plataforma para el emprendimiento juvenil, femenino y comunitario, generando iniciativas que no nacen de cero, sino a partir de estructuras ya existentes que se reorientan y se actualizan.

2. Reducir el riesgo de cierre de negocios viables y, con ello, la pérdida de empleo, de servicios de proximidad y de capital social acumulado en forma de confianza, redes y saber hacer. Cada relevo acompañado en condiciones adecuadas supone evitar un cierre que tendría efectos negativos sobre la economía local y sobre la vida cotidiana del territorio. La OFICINA actúa, así, como barrera preventiva frente a la desertización comercial y la ruptura de vínculos comunitarios que se produce cuando desaparecen comercios, bares, talleres, pequeños servicios y actividades profesionales con historia.

3. Reforzar la cohesión social y el compromiso comunitario, promoviendo un modelo económico inclusivo, participativo y orientado al bien común. Al situar el relevo generacional y la continuidad empresarial como cuestiones de interés público, la OFICINA fomenta la corresponsabilidad entre empresas, administraciones, entidades de economía social y ciudadanía, y contribuye a construir un relato compartido en el que la empresa no es solo un agente económico aislado, sino un actor clave en la sostenibilidad del territorio.

A medio plazo, la existencia de esta OFICINA aumentará la capacidad de los territorios para anticipar crisis de continuidad, intervenir de manera planificada y sostener su tejido productivo en fases de transición generacional. En lugar de respuestas improvisadas y reactivas ante cierres inminentes, se favorecerá una lógica de prevención y cuidado, en la que los procesos de relevo se identifiquen a tiempo, se acompañen con recursos adecuados y se integren en una estrategia más amplia de desarrollo local sostenible.

4. INNOVACIONES POSIBLES

Para maximizar su eficacia y conectarse con las nuevas formas de relación económica y social, la OFICINA podrá incorporar, entre otros, los siguientes elementos, que no son simples complementos, sino palancas para actualizar la manera en que se entiende, se gestiona y se comunica el relevo generacional en los territorios:

A. HERRAMIENTAS DIGITALES INTERACTIVAS

a) Mapas colaborativos que permitan visualizar, en cada territorio, empresas en transición, recursos de apoyo, redes de economía social y agentes institucionales relevantes. Estos mapas no serían únicamente un inventario estático, sino un dispositivo vivo que muestre dónde se concentran los

riesgos de cierre, qué oportunidades de relevo están abiertas, qué actores pueden acompañar los procesos y cómo se articula el ecosistema de continuidad empresarial en cada comarca o municipio. Su uso facilita la toma de decisiones informada, permite priorizar intervenciones y hace visible, de forma sencilla, que el relevo no es un problema aislado de cada empresa, sino un fenómeno colectivo con expresión territorial concreta.

b) Plataformas en línea de contacto seguro entre empresas que buscan relevo y personas interesadas en asumirlo, con sistemas de filtrado, mensajería y acompañamiento profesional. Estas plataformas pueden funcionar como un mercado transparente de oportunidades de sucesión, donde se crucen intereses, se compartan datos básicos y se inicien conversaciones bajo criterios claros de confidencialidad y protección. Integradas con el trabajo presencial de la OFICINA, permiten ampliar el alcance territorial, conectar zonas rurales con potenciales relevistas externos y reducir la dependencia de redes informales que, a menudo, excluyen a quienes no disponen de contactos previos.

B. ESPACIOS COWORKING O INCUBADORAS VINCULADAS A LA OFICINA

a) Zonas de trabajo compartido donde proyectos de relevo, iniciativas emprendedoras y entidades de economía social puedan convivir, intercambiar experiencias y desarrollar colaboraciones, generando una comunidad de práctica viva alrededor de la continuidad empresarial. Estos espacios físicos, ligados a la OFICINA, permiten que quienes están asumiendo un negocio, quienes acompañan procesos de transformación y quienes impulsan nuevos proyectos encuentren un lugar común para trabajar, formarse, reunirse y crear alianzas. En lugar de plantear el relevo como un proceso que cada cual atraviesa en soledad, el *coworking* o la incubadora lo convierten en una experiencia compartida, donde se normaliza pedir ayuda, compartir dudas y aprender de otras trayectorias. Además, estos espacios pueden acoger talleres, sesiones de mentoría, presentaciones de casos de éxito y encuentros con agentes financieros o institucionales, reforzando el papel de la OFICINA como nodo articulador del ecosistema.

C. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN

a) Uso intensivo de medios locales, redes sociales y canales digitales para visibilizar la relevancia del relevo generacional y de la continuidad empresarial, no solo como desafío, sino como oportunidad de renovación del tejido económico y social. Estas campañas pueden incluir testimonios de personas

cedentes y relevistas, historias de empresas que han logrado transformarse, mensajes claros sobre la necesidad de planificar el relevo y materiales adaptados a distintos públicos (jóvenes, mujeres, pequeños negocios familiares, administraciones locales). El objetivo es doble: por un lado, romper el tabú que muchas veces rodea la retirada y la sucesión, presentándolas como parte normal de la vida de las empresas; por otro, reforzar una cultura en la que pedir apoyo, informarse y planificar con tiempo se consideren signos de buena gestión y de responsabilidad con la comunidad.

En conjunto, la OFICINA DE INFORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL RELEVO GENERACIONAL se configura como el nodo operativo que convierte el discurso en práctica: el lugar donde la preocupación por la continuidad empresarial se traduce en itinerarios acompañados, herramientas concretas, espacios de encuentro y decisiones sostenidas en el tiempo. Al integrar herramientas digitales, espacios físicos de colaboración e iniciativas de sensibilización pública, la OFICINA deja de ser solo un servicio más y se convierte en una infraestructura estratégica al servicio de las personas y de los territorios, capaz de hacer del relevo generacional y de la economía social una opción real, visible y estructural.

4.2. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS CLAVE

La formación es uno de los pilares que marca la diferencia entre un relevo generacional improvisado y un proceso sólido, capaz de garantizar la continuidad empresarial y el éxito de nuevos proyectos. No basta con la buena voluntad, la intuición o la experiencia acumulada a lo largo de los años: en un entorno caracterizado por la digitalización acelerada, la transición ecológica, la transformación de los mercados y los cambios demográficos, resulta imprescindible actualizar y ampliar competencias de manera sistemática.

Esta formación debe adaptarse al perfil de las personas implicadas (empresariado, personas trabajadoras, jóvenes, mujeres, equipos emprendedores, entidades de economía social) y al contexto territorial en el que se inscriben los procesos de relevo (medio rural, barrios urbanos en transformación, comarcas en riesgo de despoblación, entornos turísticos, sectores específicos). El objetivo no es ofrecer un catálogo genérico de cursos, sino construir una base sólida de capacidades técnicas, personales y organizativas que permita:

a) afrontar con solvencia los retos actuales (digitalización, sostenibilidad, gestión económica, cambios en los hábitos de consumo, nuevas regulaciones);

b) prepararse para los desafíos que vendrán, incorporando la idea de aprendizaje continuo como parte intrínseca de la gestión empresarial;

c) apoyar el relevo y el emprendimiento en conocimientos contrastados, herramientas concretas y referencias prácticas, y no únicamente en intuiciones o en soluciones improvisadas.

De este modo, la formación deja de ser un complemento opcional y se convierte en infraestructura estratégica del relevo generacional: un elemento que sostiene la continuidad, mejora la calidad de las decisiones y refuerza la capacidad de los territorios para adaptarse sin renunciar a su arraigo ni a su tejido productivo.

1. ÁREAS PRIORITARIAS DE FORMACIÓN HABILIDADES TÉCNICAS Y DIGITALES

A. USO DE HERRAMIENTAS TIC

Formarse en el uso de herramientas TIC no significa solo “pasar al ordenador” lo que antes se hacía en papel, sino aprender a gestionar la empresa apoyándose en sistemas que generen información útil y fiable. Esto incluye la familiarización con softwares de gestión empresarial (facturación, contabilidad, gestión de *stock*, relación con clientes), herramientas de análisis de datos y plataformas colaborativas para el trabajo en equipo. El objetivo es doble: por un lado, reducir la carga administrativa y los errores, y por otro, aprovechar los datos que la propia actividad genera (ventas, márgenes, rotación de productos, comportamiento de la clientela) para tomar decisiones informadas. Una buena lectura de esta información permite ajustar precios, planificar compras, anticipar tensiones de tesorería, identificar oportunidades de mejora y evaluar el impacto real de los cambios introducidos, algo especialmente relevante cuando se inicia una nueva etapa tras el relevo generacional.

B. AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS

La automatización no persigue sustituir a las personas, sino liberar tiempo y energía para tareas de mayor valor añadido. La formación en este ámbito se orienta a identificar qué tareas repetitivas pueden automatizarse (gestión de citas, pedidos, recordatorios, campañas de correo, registros

administrativos, actualizaciones de inventario) y a escoger las tecnologías adecuadas para cada tipo de negocio. La clave está en encontrar un equilibrio: mejorar la eficiencia sin deshumanizar la relación con la clientela. Automatizar lo que no requiere presencia personal directa permite dedicar más atención al trato cotidiano, a la escucha, a la innovación y a la planificación estratégica. En contextos de relevo, esta automatización puede ser, además, una palanca para que la nueva generación que entra introduzca mejoras operativas sin romper con la identidad del negocio, mostrando que la modernización puede ir de la mano del cuidado y de la proximidad.

C. CIBERSEGURIDAD

La digitalización aumenta las oportunidades, pero también los riesgos. Por ello, la formación en ciberseguridad deja de ser un asunto "técnico" reservado a especialistas y pasa a ser una responsabilidad estratégica de cualquier empresa, por pequeña que sea. Se trata de desarrollar prácticas seguras en el uso de dispositivos, en el almacenamiento de información, en la gestión de contraseñas y en el tratamiento de datos sensibles (de clientela, proveedores, personal, finanzas). Aprender a reconocer correos fraudulentos, proteger accesos, hacer copias de seguridad, gestionar permisos, actualizar sistemas o seleccionar proveedores digitales fiables es esencial para prevenir fraudes, robos de datos o suplantaciones de identidad que pueden comprometer tanto la continuidad del negocio como su reputación. En procesos de relevo generacional, incorporar desde el inicio una cultura básica de ciberseguridad garantiza que la modernización digital no abra grietas de vulnerabilidad y que la confianza construida con la clientela se mantenga también en el entorno online.

2. GESTIÓN EMPRESARIAL SOSTENIBLE

La gestión empresarial sostenible constituye un eje central para que los procesos de relevo generacional y los nuevos proyectos emprendedores no solo arranquen, sino que puedan mantenerse y evolucionar en el tiempo. Supone integrar una mirada de medio y largo plazo en la toma de decisiones, combinando solvencia económica, responsabilidad social y cuidado del territorio. La formación en este ámbito busca dotar a las personas implicadas de herramientas para gobernar el día a día del negocio sin perder de vista su viabilidad futura y su contribución al bien común.

A. PLANIFICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

Formación en elaboración de presupuestos realistas, gestión de tesorería, control de costes, análisis de rentabilidad y estrategias de inversión responsable. La sostenibilidad económica del proyecto depende de una gestión financiera consciente y planificada, capaz de anticipar tensiones de liquidez, evitar decisiones impulsivas y sostener la actividad incluso en contextos de incertidumbre. Se trata de aprender a leer con rigor la información económica (ingresos, gastos fijos y variables, márgenes, endeudamiento), a distinguir entre gasto e inversión, a evaluar el impacto de cada decisión (ampliar plantilla, reformar un local, abrir una nueva línea de negocio) y a construir colchones de seguridad que permitan afrontar imprevistos sin poner en riesgo la continuidad. En procesos de relevo generacional, esta competencia resulta clave para valorar con realismo la viabilidad del negocio transmitido y para planificar las inversiones necesarias en la nueva etapa.

B. MARKETING Y FISCALIDAD

a) Diseño de estrategias de marketing y comunicación. Capacitación para diseñar campañas de marketing adaptadas a mercados locales y globales, construir y cuidar la marca, comunicarse con la clientela, gestionar la presencia en redes sociales y atender la reputación tanto en el canal físico como en el digital. No se trata solo de “vender más”, sino de saber explicar qué ofrece la empresa, qué la hace distinta, cómo contribuye al territorio y por qué merece la confianza de la comunidad. En negocios que atraviesan un relevo, una buena estrategia de comunicación ayuda a explicar el cambio, mantener a la clientela y proyectar la nueva etapa como un signo de continuidad renovada.

b) Comprensión de los aspectos fiscales básicos. Formación en los elementos esenciales de la fiscalidad que afectan a personas autónomas, PYMES y entidades de economía social: obligaciones tributarias, calendarios, tipos de impuestos, regímenes especiales, deducciones e incentivos. El objetivo es evitar errores que puedan comprometer la viabilidad del negocio (sanciones, recargos, tensiones de tesorería por mala planificación) y aprovechar de manera adecuada las figuras existentes, incluidas aquellas específicamente diseñadas para la economía social, el emprendimiento o la inversión en determinados territorios o sectores. Una base fiscal mínima permite dialogar con asesorías, administraciones y entidades financieras desde una posición más informada y menos vulnerable.

C. MODELO DE NEGOCIO CON IMPACTO SOCIAL

Capacitación para diseñar proyectos que integren, desde el inicio, objetivos de impacto social y medioambiental: empleo digno, igualdad de oportunidades, conciliación, arraigo territorial, reducción de residuos, economía circular, uso responsable de recursos, contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se trata de entender la empresa como un agente de desarrollo local, y no solo como una unidad de producción orientada al beneficio a corto plazo. Este enfoque refuerza la legitimidad social del proyecto, lo hace más atractivo para clientela, instituciones y posibles aliados, y se alinea con las tendencias actuales de consumo responsable y contratación pública socialmente responsable. En los procesos de relevo generacional, incorporar esta perspectiva permite que la nueva etapa no sea solo un cambio de manos, sino también una ocasión para reorientar el negocio hacia modelos más justos, más sostenibles y mejor conectados con las necesidades reales del territorio.

3. COMPETENCIAS PERSONALES Y ORGANIZATIVAS

Además de las capacidades técnicas y de gestión, el éxito de cualquier relevo generacional y de los proyectos emprendedores que de él se derivan depende en gran medida de un conjunto de competencias personales y organizativas. Son las habilidades que permiten sostener equipos en el tiempo, gestionar la incertidumbre, integrar miradas diferentes y transformar el conflicto en motor de aprendizaje. En estructuras de economía social y en empresas que atraviesan procesos de transición, estas competencias no son un añadido: son el corazón de la viabilidad organizativa.

A. LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Habilidades para gestionar equipos desde una lógica inclusiva y democrática, repartir responsabilidades, facilitar la participación, construir confianza e integrar la diversidad de voces. Este liderazgo no se basa en la autoridad jerárquica, sino en la capacidad de escuchar, ordenar la conversación, facilitar acuerdos y sostener una visión compartida. En estructuras de economía social y en empresas que afrontan un relevo generacional (donde conviven personas que se retiran, quienes asumen nuevas responsabilidades, equipos con trayectorias largas y nuevas incorporaciones) el liderazgo participativo es clave para evitar bloqueos, personalismos y rupturas. Implica saber reconocer el legado sin sacralizarlo, abrir espacio a la innovación sin desautorizar la experiencia y convertir la toma de decisiones en un proceso transparente, donde las personas entiendan por qué se hacen los cambios y qué papel juegan en ellos.

B. TRABAJO EN EQUIPO

Estrategias para fomentar la cooperación cotidiana, el compromiso mutuo y el cuidado de los vínculos dentro del proyecto, especialmente en emprendimientos colectivos. Saber trabajar conjuntamente significa compartir información, coordinar tareas, respetar los tiempos y límites de las demás personas y construir una cultura donde pedir ayuda no se viva como debilidad, sino como parte normal del funcionamiento. En el contexto del relevo, el trabajo en equipo permite compartir la carga de la transición, combinar habilidades (las de quienes conocen el negocio desde dentro y las de quienes aportan nuevas competencias) y sostener los proyectos en momentos de dificultad. La cooperación cotidiana (reuniones breves y útiles, planificación conjunta, espacios para evaluar lo que funciona y lo que no) se convierte en una red de seguridad que impide que el esfuerzo se fragmente en iniciativas individuales desconectadas entre sí.

C. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Métodos para abordar discrepancias de manera constructiva, prevenir tensiones y tomar decisiones en contextos de desacuerdo sin bloquear el proyecto. El conflicto es inevitable en procesos de transformación o de relevo: aparecen intereses distintos, ritmos desiguales, miedos, resistencias y expectativas que no siempre encajan a la primera. Formarse en resolución de conflictos significa aprender a identificar las raíces de las discrepancias, separar los problemas de las personas, crear espacios protegidos de diálogo, utilizar técnicas de mediación básica y establecer reglas claras para la toma de decisiones. Esta competencia resulta especialmente relevante cuando se discuten aspectos sensibles (valor de la empresa, reparto de responsabilidades, cambios en la forma de trabajar), porque permite canalizar el desacuerdo sin que se convierta en ruptura, y proteger el vínculo entre quienes se marchan, quienes se quedan y quienes llegan.

D. COMUNICACIÓN INTERGENERACIONAL

Herramientas para facilitar el diálogo entre generaciones (quienes se retiran y quienes se incorporan, personas con décadas de oficio y jóvenes que traen nuevas miradas), evitando choques de expectativas y aprovechando lo mejor de cada perspectiva. La comunicación intergeneracional implica reconocer diferencias de lenguaje, de prioridades, de relación con la tecnología y de formas de entender el trabajo, y convertir esas diferencias en un recurso. En la práctica, supone aprender a escuchar sin descalificar, explicitar expectativas, acordar tiempos y ritmos de cambio, respetar los

saberes acumulados y, al mismo tiempo, abrir espacio para la innovación. Se trata de transformar las diferencias generacionales en una alianza creativa y no en una fuente permanente de conflicto: que quienes se retiran puedan ver en el relevo una continuidad digna de su esfuerzo y que quienes se incorporan encuentren margen real para aportar, transformar y proyectar el negocio hacia el futuro.

4. MODELOS DE ECONOMÍA SOCIAL

La formación en modelos de economía social resulta clave para que el relevo generacional y la continuidad empresarial no se limiten a reproducir esquemas tradicionales, sino que puedan apoyarse en estructuras más democráticas, resilientes y arraigadas en el territorio. Conocer cómo funcionan las cooperativas, las sociedades laborales y los mecanismos de gobernanza interna permite valorar con realismo si estas fórmulas son adecuadas para cada proyecto y, en su caso, diseñar procesos de transformación que no se queden en el plano meramente formal.

A. FUNCIONAMIENTO DE COOPERATIVAS

Fundamentos jurídicos, económicos y organizativos de las cooperativas: quién decide, cómo se reparten los resultados, cómo se organizan los órganos de gobierno, qué derechos y deberes tienen las personas socias, qué tipos de cooperativas existen y qué posibilidades ofrecen en contextos de relevo generacional. Esta base permite valorar con realismo si la cooperativización es una vía adecuada para garantizar la continuidad de la empresa: qué implica que cada persona socia tenga voz y voto, cómo se articula la entrada de nuevas personas, qué margen hay para combinar personas socias trabajadoras y otras figuras, qué obligaciones económicas contraen quienes se incorporan y qué instrumentos de apoyo existen. Entender el modelo cooperativo evita tanto idealizaciones ingenuas como rechazos precipitados, y ayuda a ver en la cooperativa una opción práctica para que quienes trabajan en la empresa puedan convertirse en protagonistas de su futuro.

B. SOCIEDADES LABORALES

Aspectos clave de la gobernanza democrática cuando la mayoría del capital está en manos de personas trabajadoras, y cómo este modelo refuerza el compromiso con la empresa y el empleo estable. La formación aborda sus requisitos legales (porcentaje mínimo de capital en manos de personas trabajadoras con contrato indefinido, límites a la concentración de participaciones, tipos

de acciones o participaciones), sus ventajas (arraigo, estabilidad, acceso a determinados apoyos) y las particularidades de su gestión cotidiana. Se trabaja cómo se toman las decisiones estratégicas, qué papel juegan los órganos de administración, cómo se combina la lógica empresarial con la participación de quienes trabajan y qué implicaciones tiene esta estructura en contextos de relevo: por ejemplo, cuando un antiguo titular cede progresivamente sus participaciones a quienes componen la plantilla. La sociedad laboral aparece, así, como una fórmula intermedia que permite avanzar hacia modelos más participativos sin renunciar a un formato mercantil conocido.

C. ESTATUTOS Y GOBERNANZA

Bases para redactar estatutos adaptados al proyecto, definir órganos de decisión y garantizar una gestión ética, transparente y participativa, alineada con los principios de la economía social. La formación no se limita a explicar modelos estándar, sino que ayuda a traducir los valores y objetivos concretos de cada empresa en normas internas claras: cómo se eligen y renuevan los órganos de gobierno, cómo se resuelven los empates o conflictos, qué mecanismos de información y rendición de cuentas se establecen, cómo se regulan la entrada y salida de personas socias, y cómo se vinculan los resultados económicos con la participación y el compromiso. El objetivo es evitar que la participación se quede en un modelo formal sin contenido real: estatutos que dicen una cosa y prácticas cotidianas que funcionan de otra manera. Trabajar la gobernanza desde el inicio permite que la democracia interna no sea solo un requisito legal, sino una práctica viva que refuerza la confianza, la corresponsabilidad y la capacidad del proyecto para atravesar, de forma compartida, los desafíos propios del relevo generacional y de la transformación empresarial.

5. ENFOQUE METODOLÓGICO

Para que la formación sea realmente útil, no puede plantearse como un conjunto de charlas sueltas ni como una oferta estándar desconectada de las realidades concretas de las personas y de los territorios. Debe entenderse como un proceso continuo, flexible y situado, capaz de acompañar a quienes emprenden o asumen un relevo generacional desde sus puntos de partida reales, respetando sus tiempos, sus ritmos de aprendizaje y sus condiciones materiales. La clave metodológica reside en combinar proximidad y alcance, contenidos estructurados y acompañamiento práctico, de manera que la formación no se quede en la teoría, sino que se

traduzca en cambios visibles en la gestión, en la organización y en la manera de relacionarse con el entorno.

A. FORMACIÓN MIXTA

Combinación de sesiones presenciales en los territorios, que favorecen la proximidad, el intercambio y el reconocimiento mutuo, con plataformas online que amplían el alcance, permiten seguir contenidos a distancia y facilitan la continuidad formativa. Las sesiones presenciales permiten anclar la formación en el contexto local: se comparten experiencias entre empresas vecinas, se ponen en común problemas similares, se reconocen referentes del territorio y se fortalecen vínculos entre personas que, más adelante, pueden colaborar en procesos de relevo, de transformación o de emprendimiento colectivo. Las plataformas online, por su parte, permiten superar las barreras de la distancia y del tiempo, algo especialmente relevante en zonas rurales o dispersas, donde no siempre es posible desplazarse o concentrar a todas las personas en un mismo lugar. Además, facilitan el acceso a materiales complementarios, grabaciones, recursos descargables y foros de consulta, de modo que la formación no se limite al momento del taller, sino que continúe después, cuando surgen las dudas al aplicar lo aprendido.

B. ITINERARIOS PERSONALIZABLES

Diseño de módulos de distinta profundidad (básicos, intermedios, avanzados), que permitan a cada perfil (personas autónomas, jóvenes, personas trabajadoras, equipos de cooperativas, personal técnico de apoyo) construir su propio recorrido en función de sus necesidades, tiempos y niveles de experiencia. No todas las personas parten del mismo lugar ni necesitan lo mismo: quien está iniciando su primer proyecto requiere una base generalista; quien forma parte de una cooperativa consolidada puede necesitar formación específica en gobernanza democrática o expansión; quien asume un relevo en una empresa familiar quizá requiera apoyo intensivo en gestión financiera o comunicación intergeneracional. La metodología basada en itinerarios personalizables evita el modelo “café para todas” y permite modular la intensidad y el enfoque de la formación: introducir contenidos básicos para quien se aproxima por primera vez, ofrecer módulos de profundización a quienes ya han iniciado cambios y proponer espacios avanzados para personas que acompañan profesionalmente procesos de relevo y transformación.

C. MENTORÍAS

Incorporación de procesos de acompañamiento individual o grupal, en los que personas expertas en emprendimiento, economía social, digitalización o relevo generacional ayuden a trasladar lo aprendido a la realidad concreta de cada proyecto. La mentoría completa el contenido teórico con orientación práctica y apoyo emocional: permite revisar decisiones específicas, analizar documentos reales (planes de negocio, acuerdos de traspaso, borradores de estatutos), ordenar prioridades y acompañar los momentos de mayor incertidumbre (negociaciones, cambios de rol, toma de decisiones estratégicas). En el contexto del relevo generacional, la mentoría puede articularse también entre pares: personas que ya han atravesado con éxito un proceso de sucesión acompañan a quienes están empezando, comparten sus aprendizajes y muestran que es posible sostener el proyecto más allá del cambio de titularidad. De este modo, la formación deja de ser algo que sucede solo "en el aula" y se convierte en un proceso continuo de aprendizaje situado, vinculado a los retos reales y cotidianos de cada empresa y de cada territorio.

6. BENEFICIOS ESPERADOS

La apuesta por una formación bien diseñada, coherente con las necesidades de cada territorio y estrechamente vinculada a los procesos reales de relevo generacional y emprendimiento, genera efectos que van mucho más allá del aprendizaje puntual. No se trata solo de "asistir a cursos", sino de construir capacidades estables, individuales y colectivas, que modifiquen la forma en que se toman decisiones, se gestionan las empresas y se piensa el futuro económico de los territorios.

A. EMPODERAMIENTO DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

Quienes emprenden, quienes asumen un relevo y quienes trabajan en empresas en transición desarrollan, a través de esta formación, competencias que les permiten ocupar un lugar distinto en sus proyectos. Dejan de ser meros ejecutores o figuras dependientes de decisiones externas y pasan a contar con herramientas para analizar su realidad, anticipar riesgos, proponer cambios y negociar en mejores condiciones. Este empoderamiento se traduce en una mayor capacidad para asumir roles de liderazgo, participar en espacios de decisión y contribuir activamente a la definición del futuro de la empresa, ya sea desde el autoempleo, desde estructuras de economía social o desde equipos de trabajo. La formación, en este sentido, no es solo transmisión de contenidos: es un proceso de construcción de autonomía, seguridad y capacidad de influencia que refuerza la posición de jóvenes, mujeres y personas trabajadoras en los procesos de relevo generacional.

B. FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO EMPRESARIAL

Las empresas que cuentan con equipos formados en gestión económica, competencias digitales, liderazgo participativo, resolución de conflictos y modelos de economía social están mejor preparadas para afrontar momentos de cambio, incertidumbre y transición. Aumenta su capacidad para planificar el relevo con tiempo, adaptar el modelo de negocio, incorporar innovación tecnológica y organizativa, y aprovechar oportunidades que, sin formación, pasarían inadvertidas o se percibirían como amenazas. Este fortalecimiento no se limita a cada empresa por separado: cuando varias iniciativas de un mismo territorio participan en procesos formativos comunes, se genera un aprendizaje compartido que facilita la cooperación, el intercambio de prácticas y la creación de redes de apoyo mutuo. De este modo, el tejido empresarial en su conjunto gana en resiliencia, reduce su vulnerabilidad frente a crisis externas y consolida una cultura en la que el relevo y la transformación se entienden como parte normal de la vida de las empresas, no como episodios traumáticos o imprevisibles.

C. IMPACTO TERRITORIAL

A escala territorial, la formación se convierte en una auténtica herramienta de política de desarrollo local y rural. Las comunidades incrementan su capacidad para garantizar la continuidad y la innovación empresarial, reducen su dependencia de decisiones tomadas lejos del territorio y refuerzan su autonomía para definir qué tipo de actividad económica quieren mantener, transformar o impulsar. Cuando las personas y las empresas disponen de competencias para planificar el relevo, emprender de forma responsable y transformar negocios en estructuras más democráticas y sostenibles, el relevo generacional y el emprendimiento (individual y colectivo) dejan de ser apuestas inciertas y aisladas para convertirse en estrategias deliberadas, viables y transformadoras. En este sentido, la formación contribuye a un modelo de desarrollo económico más justo, más democrático y más arraigado:

a) porque vincula la continuidad empresarial al empleo digno y al arraigo territorial;

b) porque refuerza la participación de jóvenes, mujeres y personas trabajadoras en la toma de decisiones;

c) y porque coloca a la ECONOMÍA SOCIAL y a la cooperación como vectores centrales de la sostenibilidad futura de los territorios.

4.3. TALLERES DE INNOVACIÓN INTERGENERACIONAL

Los talleres de innovación intergeneracional son una herramienta clave para activar todo el potencial que surge del encuentro, a menudo postergado, entre quienes han sostenido durante décadas un proyecto empresarial y quienes están llamados a continuar, transformar o reinventar ese legado. No se trata únicamente de reunir generaciones para "pasar el testigo", sino de crear un espacio estructurado de intercambio, co–creación y reconocimiento mutuo que convierta el relevo generacional en una oportunidad de innovación y no en un mero trámite administrativo o familiar.

A través de estos talleres, la experiencia acumulada y el conocimiento del territorio que aportan las personas cedentes se encuentra con las competencias digitales, las nuevas sensibilidades sociales y las miradas de futuro de las generaciones que llegan. El objetivo es que ambas partes puedan escucharse, confrontar ideas, identificar retos comunes y diseñar soluciones compartidas, evitando tanto la idealización del pasado como la ruptura brusca con lo construido.

A. OBJETIVOS PRINCIPALES

Los talleres de innovación intergeneracional se orientan a:

a) Reconocer y poner en valor el legado existente, haciendo visible lo que se ha construido (redes de confianza, saber hacer, clientela, reputación, vínculos con el territorio) y evitando que el relevo se viva como borrón y cuenta nueva.

b) Identificar oportunidades de cambio e innovación, a partir de las nuevas competencias, tecnologías y sensibilidades que aportan las generaciones que se incorporan (digitalización, sostenibilidad, nuevos modelos de relación con la clientela, perspectiva de género).

c) Construir una visión compartida de futuro, en la que se definan conjuntamente qué se quiere mantener, qué es necesario transformar y qué nuevas líneas de actividad pueden explorarse para asegurar la continuidad y la relevancia del proyecto en el territorio.

B. DINÁMICAS Y METODOLOGÍA

Para que estos talleres sean efectivos, es importante que combinen:

a) Espacios de relato y escucha, donde las personas cedentes puedan explicar la historia del proyecto, sus hitos, sus crisis y sus aprendizajes, y donde quienes se incorporan puedan expresar sus expectativas, miedos y propuestas sin ser deslegitimados por su juventud o por su falta de experiencia.

b) Sesiones de trabajo práctico, en las que, mediante dinámicas participativas (mapas de retos, lluvia de ideas, prototipado de soluciones, simulaciones de escenarios), se exploren nuevas formas de organización, de relación con la clientela, de uso de tecnologías o de articulación con la economía social.

c) Momentos de toma de decisiones y compromisos, orientados a concretar acuerdos: cambios a introducir, tiempos para realizarlos, roles de cada generación durante la transición, mecanismos de seguimiento y espacios futuros de evaluación conjunta.

C. ACTORES IMPLICADOS

En estos talleres pueden participar:

a) Personas cedentes (empresariado que se retira o se plantea su retirada), que aportan contexto histórico, conocimiento del oficio y comprensión profunda del entorno local.

b) Personas relevistas y equipos jóvenes, que traen consigo nuevas competencias técnicas, digitales y organizativas, así como otras formas de entender el trabajo, el tiempo y el vínculo con la comunidad.

c) Personas trabajadoras y equipos consolidados, cuya participación resulta clave para que los cambios que se acuerden sean realistas y se integren en la dinámica cotidiana de la empresa.

d) Agentes de apoyo (técnicas y técnicos de desarrollo local, entidades de economía social, personal de la OFICINA de relevo, mentores y mentoras), que facilitan las dinámicas, aportan metodologías y ayudan a traducir las ideas en planes de acción concretos.

D. BENEFICIOS ESPERADOS

Los talleres de innovación intergeneracional permiten:

a) Reducir los conflictos latentes asociados al relevo, al ofrecer un espacio seguro donde expresar desacuerdos, negociar tiempos de cambio y aclarar expectativas.

b) Aumentar la confianza mutua entre generaciones, al reconocerse como aliadas en la continuidad del proyecto y no como amenazas recíprocas (quien se va temiendo perder su legado, quien llega sintiendo que no se le deja espacio).

c) Conectar el relevo con la innovación, de manera que la transición no se limite al cambio de titularidad, sino que se aproveche para modernizar procesos, introducir criterios de sostenibilidad, mejorar condiciones laborales o explorar nuevas líneas de negocio coherentes con el territorio.

d) Generar aprendizaje colectivo, que puede ser capitalizado por otros proyectos del entorno: las experiencias y herramientas surgidas en estos talleres pueden compartirse en la red territorial, alimentando una cultura local en la que el relevo generacional se entienda como una oportunidad de renovación compartida.

De este modo, los talleres de innovación intergeneracional se consolidan como un componente esencial de las políticas de relevo y continuidad empresarial: transforman un momento potencialmente crítico en una escuela práctica de diálogo, actualización y co–creación entre generaciones, al servicio de empresas más sólidas, territorios más cohesionados y modelos productivos más justos y sostenibles.

Estos talleres cumplen, por tanto, una función doble y estrechamente interrelacionada:

a) Por un lado, facilitan la continuidad empresarial, ordenando la transferencia de conocimientos, responsabilidades y visión, y evitando que el relevo se reduzca a una operación jurídica sin contenido. A través de dinámicas específicas, se hace explícito aquello que normalmente permanece implícito: cómo se toman las decisiones, qué criterios guían las relaciones con la clientela y el territorio, qué errores del pasado conviene no repetir, qué acuerdos informales sostienen el día a día. De este modo, la transición deja de depender solo de documentos y firmas y se apoya en un proceso de transmisión viva del saber hacer, del proyecto y de su sentido, lo que refuerza la estabilidad de la nueva etapa.

b) Por otro, abren puertas a nuevas formas de entender el negocio, incorporando miradas, tecnologías y sensibilidades que conectan con los retos actuales y futuros, tanto en el plano

económico como en el social y territorial. Los talleres permiten cuestionar inercias, explorar posibilidades de digitalización, mejorar la sostenibilidad ambiental, introducir enfoques de igualdad y conciliación o replantear la relación con la comunidad. Lejos de limitarse a conservar lo existente, estos espacios convierten el relevo generacional en un laboratorio de innovación compartida, donde la experiencia acumulada y la mirada fresca se combinan para diseñar proyectos más robustos, inclusivos y coherentes con el contexto en el que operan.

1. OBJETIVOS PRINCIPALES DE LOS TALLERES

Los talleres de innovación intergeneracional no son solo un recurso formativo más, sino un dispositivo pensado para ordenar el relevo, darle profundidad y convertirlo en un momento de reflexión estratégica compartida. Sus objetivos combinan memoria, escucha, diseño de futuro y alineamiento de expectativas, de manera que el relevo deje de ser una transición opaca y fragmentada para convertirse en un proceso consciente, dialogado y orientado al largo plazo.

TRANSMITIR CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS

a) Permitir que las generaciones salientes compartan sus saberes prácticos, su manera de resolver problemas, sus estrategias empresariales y las lecciones aprendidas a lo largo de su trayectoria. Se trata de hacer visible el conocimiento tácito que rara vez aparece en los documentos, pero que sostiene el día a día del negocio: cómo se trata a la clientela, cómo se negocia con determinados proveedores, qué decisiones pequeñas han resultado decisivas, qué errores conviene no repetir.

b) Preservar el vínculo entre la empresa y la historia local, incorporando anécdotas, relaciones con la clientela, decisiones clave que han marcado el carácter del negocio y su identidad en el territorio. El objetivo es que quienes llegan no vean solo “una empresa” o un conjunto de activos, sino un proyecto vital y comunitario que forma parte del tejido social del barrio o del pueblo, y que asuman el relevo también como una responsabilidad con la comunidad.

FOMENTAR LA ESCUCHA ACTIVA

a) Crear espacios donde personas con trayectorias, edades y perspectivas diversas se sientan realmente escuchadas y valoradas, no solo toleradas. La escucha activa implica dar tiempo, reconocer emociones, legitimar preocupaciones y evitar dinámicas en las que una de las partes monopoliza la palabra o descalifica la mirada de la otra.

b) Promover un diálogo estructurado y respetuoso para identificar oportunidades y desafíos desde distintos puntos de vista, asumiendo que ninguna generación tiene todas las respuestas y que la complementariedad es el verdadero recurso estratégico. A través de dinámicas concretas (preguntas guía, rondas de intervención, síntesis compartidas) se construye una mirada más completa del negocio y del territorio, integrando la experiencia acumulada y las nuevas sensibilidades.

IMPULSAR LA CO–CREACIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

a) Involucrar a todas las partes en el rediseño del modelo empresarial, incorporando innovación tecnológica, criterios de sostenibilidad, nuevas líneas estratégicas o cambios organizativos que permitan adaptar la empresa a los nuevos contextos sin romper con su esencia. La co–creación evita que las decisiones clave se tomen unilateralmente y favorece que quienes deberán implementarlas se sientan parte del proceso.

b) Desarrollar propuestas conjuntas que refuercen la competitividad y la resiliencia de la empresa, combinando experiencia acumulada y capacidad de innovación, y evitando tanto el inmovilismo como la ruptura total. Se trata de encontrar un equilibrio entre continuidad y cambio: respetar la identidad del proyecto y, al mismo tiempo, abrirlo a nuevas formas de producir, relacionarse y organizarse que permitan su supervivencia y su relevancia futura.

REFLEXIONAR SOBRE EL LEGADO AND LA VISIÓN FUTURA

a) Facilitar un espacio para analizar con honestidad qué ha funcionado en el pasado, qué debe preservarse y qué necesita evolucionar o cambiar. Esta reflexión incluye tanto aspectos económicos como organizativos, relacionales y simbólicos, y permite revisar creencias, hábitos y decisiones que quizá ya no se ajustan a la realidad actual.

b) Alinear expectativas y construir una visión compartida basada en valores y objetivos comunes, que sirva de guía para el proceso de relevo y para las decisiones estratégicas posteriores, más allá de las personas concretas que estén al frente en cada momento. De este modo, el relevo no se reduce a un cambio de nombres, sino que se inscribe en un proyecto de continuidad consciente, donde la empresa deja de depender exclusivamente de una figura individual y se apoya en una hoja de ruta colectiva, conocida y compartida.

2. DINÁMICAS Y ENFOQUES PROPUESTOS

Los talleres de innovación intergeneracional requieren metodologías activas que conecten experiencia y futuro, memoria y proyecto. No se trata solo de "reunir a la gente en una sala", sino de diseñar dinámicas que hagan emerger relatos, diagnósticos compartidos, propuestas concretas y compromisos asumibles. A continuación, se presentan algunas de las líneas metodológicas clave.

RELATOS Y NARRATIVAS DEL RELEVO

a) Historias, retos y decisiones clave. Actividades en las que las generaciones salientes cuentan sus historias, retos y éxitos, de manera que quienes asumen el relevo comprendan el contexto en que se han tomado decisiones y la lógica que ha guiado el proyecto. Estos relatos permiten entender por qué la empresa es como es, qué decisiones han sido fundacionales, qué crisis se han superado y qué valores han sostenido el negocio a lo largo del tiempo.

b) Celebración del esfuerzo y del legado. Dinámicas que celebren el esfuerzo acumulado, visibilicen las dificultades superadas y refuercen la importancia del legado empresarial como parte de la memoria del territorio, evitando que el relevo se viva como un "borrón y cuenta nueva". Se trata de reconocer públicamente el trabajo realizado y de situar la empresa como pieza de una historia colectiva, generando orgullo y sentido de continuidad en lugar de ruptura.

MAPEO DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA

a) Diagnóstico participativo del presente. Ejercicios participativos para identificar los puntos fuertes de la empresa (reputación, clientela fiel, saber hacer, ubicación, equipo humano, redes de proveedores) y los retos pendientes (digitalización, sostenibilidad, organización interna, diversificación, relevo parcial o total). Este mapeo compartido ayuda a ordenar percepciones, evitar visiones excesivamente negativas o idealizadas y construir una imagen realista del punto de partida.

b) Estrategias construidas entre generaciones. A partir de este diagnóstico, se trabajan estrategias concretas que combinen la experiencia pasada con las ideas innovadoras de las nuevas generaciones. La meta es articular un diagnóstico compartido que sirva de base para el cambio: qué mantener, qué mejorar, qué introducir y qué abandonar. Este proceso facilita que las decisiones posteriores se apoyen en un consenso mínimo sobre la situación actual y las prioridades.

LABORATORIOS CREATIVOS DE INNOVACIÓN

a) Talleres prácticos, no solo teóricos. Espacios donde se abordan temas clave como la digitalización, la sostenibilidad, la diversificación de productos o servicios y la apertura a nuevos mercados, partiendo siempre de la realidad concreta de la empresa. No se trabaja desde modelos abstractos, sino desde problemas y oportunidades específicos: cómo mejorar la presencia digital, cómo reducir residuos, cómo atraer nueva clientela sin perder la de siempre, etc.

b) Metodologías para generar y probar ideas. Uso de metodologías como el *design thinking* o dinámicas de prototipado rápido para generar ideas, testarlas y ajustar propuestas. El objetivo es evitar que la innovación se quede en discursos abstractos y alejados del día a día, y traducirla en pequeños cambios experimentables, evaluables y ajustables, que puedan ir consolidándose si funcionan y modificándose si no dan los resultados esperados.

CONSTRUCCIÓN DE CONFIANZA Y EQUIPO

a) Desactivar prejuicios y recelos. Juegos de rol, simulaciones y dinámicas cooperativas diseñadas para fortalecer la confianza mutua entre generaciones, reducir recelos y desactivar prejuicios (“las personas jóvenes no saben”, “las personas mayores no entienden los cambios”, “las plantillas no se implican”, etc.). Estas dinámicas ayudan a verse desde otro lugar, a reconocer capacidades complementarias y a rebajar tensiones latentes.

b) Cultura de liderazgo compartido. Actividades grupales orientadas a reforzar el trabajo en equipo, clarificar expectativas y fomentar una cultura de liderazgo compartido, donde el relevo no se viva como pérdida de poder, sino como redistribución responsable de responsabilidades. Se trabaja quién decide qué, cómo se reparten tareas, qué papel mantiene la persona que se retira durante la transición y qué márgenes reales tienen quienes asumen el testigo para introducir cambios.

PLANES DE ACCIÓN Y CONTINUIDAD

a) Del taller al plan concreto. Elaboración conjunta de un plan de acción para el relevo, con pasos concretos, plazos, responsables y recursos necesarios: qué se va a cambiar, cuándo, cómo y quién se encarga en cada fase. Este plan sirve de hoja de ruta compartida y evita que los acuerdos del taller se diluyan al regresar a la rutina cotidiana.

b) Roles claros y seguimiento. Definición de roles (personas referentes, tareas de acompañamiento, fases de traspaso, hitos de revisión) para garantizar una implementación eficiente, ordenada y sostenible en el tiempo. Establecer momentos de seguimiento y evaluación conjunta permite revisar avances, corregir desajustes y asegurar que el proceso de relevo mantiene su rumbo, sin depender exclusivamente de la buena voluntad inicial.

3. IMPACTOS ESPERADOS

La puesta en marcha de talleres de innovación intergeneracional no solo mejora el clima interno durante el relevo, sino que genera efectos estructurales sobre la empresa, las personas y el territorio. Sus resultados pueden sintetizarse en cuatro grandes dimensiones:

A) RELACIONES HUMANAS MÁS FUERTES. Las generaciones implicadas establecen lazos de confianza, reconocimiento y empatía que facilitan una transición más armónica y colaborativa. El relevo deja de vivirse como una pérdida, una amenaza o una imposición, y pasa a ser un proceso compartido en el que cada parte (quien se retira, quien llega, quien permanece) se reconoce como necesaria y valiosa. Esta mejora en la calidad de las relaciones reduce tensiones, previene conflictos y sienta las bases para una gestión más democrática y corresponsable en la nueva etapa.

B) INNOVACIÓN APLICADA. La combinación de experiencia y nuevas ideas fortalece la capacidad de adaptación de la empresa y se traduce en cambios concretos: ajustes en procesos, incorporación de herramientas digitales, diversificación de productos o servicios, mejoras organizativas, nuevas formas de relación con la clientela o de articulación con el territorio. La innovación deja de ser un discurso abstracto para convertirse en transformaciones específicas que aumentan la competitividad y la resiliencia del proyecto, sin diluir su identidad ni romper con su arraigo histórico.

C) PRESERVACIÓN DEL LEGADO. Los valores, los conocimientos y la cultura empresarial no se diluyen con la marcha de la generación saliente, sino que permanecen vivos, reinterpretados a la luz de los nuevos desafíos. A través de los relatos, las dinámicas de memoria y los planes compartidos, se evita la ruptura entre “lo de antes” y “lo de ahora” y se construye una continuidad creativa que da sentido a la empresa para la comunidad. La organización puede cambiar de manos, pero no pierde su historia ni su papel simbólico en el territorio.

D) SOSTENIBILIDAD Y ARRAIGO. La continuidad empresarial se traduce en empleo estable, servicios mantenidos y compromiso con la comunidad local. Al consolidar el relevo en condiciones planificadas y participativas, se refuerza el arraigo territorial y se contribuye a un modelo de desarrollo más equilibrado y sostenible, especialmente en aquellos lugares donde cada empresa cuenta: municipios pequeños, barrios en transformación, zonas rurales o comarcas en riesgo de despoblación. Los talleres se convierten, así, en una herramienta que no solo cuida la empresa, sino también el territorio que la sostiene.

4. FORMATOS Y ADAPTABILIDAD

Los talleres deben adaptarse a la realidad de cada empresa, sector y territorio, evitando formatos rígidos y homogéneos que no recojan la diversidad de situaciones ni de necesidades. La metodología ha de ser lo suficientemente flexible como para ajustarse al tamaño del negocio, al grado de avance del relevo, a la disponibilidad de las personas participantes y a las condiciones territoriales (dispersión, conectividad, accesibilidad).

A) SESIONES PRESENCIALES. Especialmente útiles cuando se quiere trabajar la confianza, las dinámicas de grupo y las experiencias compartidas. El contacto directo facilita la expresión emocional, el debate profundo y la construcción de acuerdos, permitiendo leer gestos, matices y preocupaciones que a menudo no se formulan explícitamente. En contextos donde la empresa forma parte del tejido cotidiano del territorio (pequeños municipios, barrios consolidados), las sesiones presenciales pueden, además, vincularse a espacios simbólicos (el propio negocio, centros comunitarios, sedes de entidades de ECONOMÍA SOCIAL), reforzando la idea de que el relevo no es solo un asunto interno de la empresa, sino una cuestión que afecta al conjunto de la comunidad.

B) FORMATOS ONLINE. Los formatos online permiten la participación de personas ubicadas en distintos lugares, facilitan la implicación de personas expertas externas y ofrecen flexibilidad horaria, algo especialmente relevante cuando las personas participantes compaginan el taller con la gestión diaria del negocio. Son particularmente pertinentes en territorios dispersos o con dificultades de movilidad, donde reunir físicamente a todas las personas resulta complejo. Además, posibilitan la creación de comunidades de aprendizaje más amplias, conectando empresas de diferentes comarcas o incluso de distintos sectores que comparten retos similares de relevo e innovación, y favoreciendo el intercambio de experiencias más allá del entorno inmediato.

C) MODALIDADES MIXTAS. Las modalidades mixtas combinan sesiones presenciales y online para garantizar accesibilidad, continuidad y profundidad en los contenidos. Las sesiones presenciales pueden concentrarse en los momentos clave (inicio del proceso, dinámicas de confianza, acuerdos fundamentales), mientras que las sesiones online permiten mantener un hilo conductor a lo largo del tiempo, realizar seguimientos, ajustar planes de acción y profundizar en contenidos específicos sin exigir desplazamientos continuos. Este enfoque facilita adaptar los talleres a los ritmos propios de cada relevo: intensificar el acompañamiento en fases críticas, espaciar las sesiones cuando la empresa necesita centrarse en la implementación de cambios y reactivar el trabajo conjunto cuando se abren nuevas decisiones estratégicas.

En suma, los talleres de innovación intergeneracional no son solo una herramienta técnica para organizar el relevo, son una apuesta por una transición empresarial más humana, más dialogada y más innovadora, en la que el pasado y el futuro de la empresa se encuentran para construir, juntos, un presente compartido al servicio de la comunidad y del territorio. Integrar formatos presenciales, online y mixtos permite que ningún proyecto quede fuera por falta de tiempo, distancia o recursos, y refuerza la idea de que el relevo generacional es un proceso acompañable, flexible y abierto, no un salto al vacío.

4.4. JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN

La sensibilización pública es una herramienta decisiva para transformar la percepción social del relevo generacional y hacer visible su conexión directa con la economía social. No se trata únicamente de explicar en qué consiste, sino de cambiar el relato: pasar de entender el relevo como un problema, un trámite inevitable o un signo de agotamiento, a reconocerlo como una oportunidad de continuidad, renovación e impulso colectivo para empresas, personas y territorios.

En este sentido, las jornadas, los encuentros abiertos y las campañas de comunicación cumplen un papel insustituible: informan, sí, pero también inspiran, movilizan y legitiman socialmente la continuidad empresarial y el emprendimiento colectivo como respuestas estratégicas a los retos actuales del territorio (despoblación, envejecimiento empresarial, pérdida de servicios, precariedad laboral, transición ecológica y digital). Al generar relatos positivos de relevo (casos reales, historias de éxito, ejemplos de transformación en cooperativas o sociedades laborales) contribuyen a romper el tabú que todavía rodea la sucesión, a normalizar que las empresas se planifiquen para perdurar

más allá de sus fundadores y a situar el binomio relevo generacional-economía social como parte de la agenda pública, empresarial y comunitaria.

De este modo, la sensibilización deja de ser un complemento comunicativo y se convierte en un dispositivo estratégico: crea un clima favorable para que personas titulares se planteen el relevo con tiempo, para que jóvenes y mujeres vean en la continuidad de negocios existentes una opción deseable y para que las comunidades identifiquen la defensa de su tejido empresarial como una causa compartida, ligada al derecho a seguir viviendo y trabajando en sus territorios.

1. PROPUESTAS PARA JORNADAS Y ENCUENTROS ABIERTOS

Las jornadas y encuentros abiertos deben funcionar como espacios de información, diálogo y reconocimiento mutuo, donde se mezclen voces diversas y se conecte el discurso sobre el relevo generacional y la economía social con experiencias reales. No se trata solo de “hacer actos”, sino de construir momentos que cambien miradas, activen preguntas y generen el clima necesario para que más personas se planteen el relevo y la transformación empresarial como una opción viable.

TESTIMONIOS REALES

1. Invitar a personas empresarias, personas trabajadoras, jóvenes emprendedoras y entidades de ECONOMÍA SOCIAL que hayan vivido procesos de relevo generacional exitosos (o que se encuentren en fase de transición), de modo que el público conozca experiencias concretas y no solo marcos teóricos. Escuchar a quienes han pasado por decisiones difíciles, han tenido que negociar y han conseguido mantener su empresa viva aporta una credibilidad que ningún documento técnico puede sustituir.

2. Poner el foco tanto en los logros como en las dificultades, mostrando el proceso real con sus dudas, negociaciones, conflictos, miedos y aprendizajes. El objetivo es evitar visiones idealizadas o inalcanzables: se trata de mostrar que el relevo generacional y la transformación hacia modelos de economía social son caminos complejos, pero posibles, cuando se cuenta con apoyos, información y acompañamiento adecuados.

3. Asegurar diversidad de sectores y territorios (rural y urbano; comercio, hostelería, industria, servicios, proyectos culturales; distintos tamaños de empresa), de modo que distintos públicos puedan verse reflejados y reconozcan que el relevo generacional y la economía

social son opciones posibles también en su propio contexto. Cuanto más variada sea la galería de testimonios, más fácil será romper la idea de que "eso solo funciona en otros sitios" o "en otros sectores".

MESAS REDONDAS

1. Reunir a personas expertas en economía social, representantes de administraciones públicas, organizaciones de autónomos, agentes de desarrollo local y entidades financieras comprometidas con el territorio. Esta combinación permite mostrar que el relevo generacional no es solo un asunto privado entre quien cede y quien toma el testigo, sino una cuestión en la que intervienen marcos normativos, políticas públicas, instrumentos financieros y redes de apoyo.

2. Debatir sobre estrategias concretas para el relevo generacional (incentivos, modelos jurídicos, financiación específica, apoyo técnico, papel de las administraciones, rol de las organizaciones empresariales y sindicales) con una orientación claramente práctica. El énfasis debe situarse en el "cómo": qué herramientas existen, qué falta, qué se puede hacer en el corto y medio plazo para que más empresas se sumen a procesos de relevo ordenados y vinculados a la economía social.

3. Favorecer que estas mesas no sean solo expositivas, sino espacios interactivos de intercambio, donde se recojan preguntas, propuestas y preocupaciones del público asistente, y se integren en futuras líneas de trabajo. De este modo, las jornadas se convierten también en un mecanismo de escucha y co–diseño de políticas, y no solo en un escaparate institucional.

PROYECCIONES Y VISITAS A EXPERIENCIAS DE ÉXITO

1. Organizar sesiones con vídeos documentales breves que muestren empresas que han logrado transformarse en cooperativas, sociedades laborales u otros modelos participativos, explicando el antes, el durante y el después del proceso. Estos materiales deben ser claros, cercanos y centrados en las voces de sus protagonistas, para que quienes asisten puedan entender qué se jugaba, qué decisiones se tomaron y cómo ha cambiado la empresa y su relación con el territorio.

2. Programar visitas guiadas a estas experiencias, permitiendo que las personas participantes vean por dentro cómo funciona una empresa que ha realizado un relevo generacional con enfoque de economía social. Poder recorrer sus instalaciones, conocer a sus equipos, asistir a una asamblea o escuchar de primera mano cómo se organiza la gestión compartida convierte las ideas en realidades tangibles.

3. Crear así un puente emocional y práctico entre lo posible y lo deseable: no solo se cuenta, sino que se ve, se escucha y se comparte con quienes ya han recorrido ese camino. Este contacto directo ayuda a derribar miedos, ofrece referentes concretos y muestra que la continuidad empresarial con enfoque de economía social no es una teoría abstracta, sino una práctica que ya está en marcha y que puede replicarse, adaptada, en otros territorios y sectores.

2. DISEÑO DE CAMPAÑAS EN REDES SOCIALES Y MEDIOS LOCALES

Las redes sociales, los medios de comunicación locales y comarcales y los canales digitales de las entidades implicadas son herramientas esenciales para amplificar el impacto del proyecto y llegar a públicos que no siempre participan en jornadas presenciales. Un diseño cuidado de las campañas permite que el relevo generacional y su vínculo con la economía social entren en la conversación cotidiana del territorio y se perciban como temas cercanos, comprensibles y relevantes.

MENSAJES CLAROS Y POSITIVOS

1. Utilizar mensajes sencillos, directos y potentes que ayuden a redefinir el imaginario del relevo generacional, por ejemplo:

   a) “El relevo generacional no es el final, es el comienzo de nuevas oportunidades”.

   b) “Continuar una empresa también es emprender”.

   Estos eslóganes deben transmitir la idea de que asumir el testigo es una forma legítima y valiosa de emprendimiento, que combina innovación con cuidado del legado.

2. Romper el estigma del cierre como destino inevitable y asociar el relevo a continuidad, innovación y empleo de calidad, poniendo el acento en la dimensión colectiva y territorial de estas decisiones. Se trata de mostrar que planificar el relevo es una responsabilidad con

la comunidad, con las plantillas y con el futuro del territorio, no solo un asunto privado de cada empresa.

CONTENIDO MULTIMEDIA ATRACTIVO

1. Crear vídeos cortos, en formatos adaptados a redes sociales, que expliquen con lenguaje accesible qué es el relevo generacional, cómo se conecta con la economía social y qué apoyos existen en cada territorio (oficinas de relevo, programas de formación, herramientas financieras, redes de acompañamiento). El objetivo es que cualquier persona pueda identificar, en pocos segundos, de qué hablamos y dónde puede acudir si quiere iniciar un proceso.

2. Incorporar testimonios, gráficos sencillos e imágenes de empresas reales, de manera que el mensaje resulte cercano, creíble y anclado en la vida cotidiana. Ver rostros, escuchar voces del propio territorio y reconocer negocios conocidos refuerza la confianza y ayuda a que más personas se planteen seriamente el relevo y la transformación empresarial como opciones a su alcance.

HASHTAGS TEMÁTICOS

1. Utilizar etiquetas que refuercen la visibilidad y permitan seguir la conversación a escala estatal, como, por ejemplo: #RelevoGeneracional, #RelevoGeneracionalES, #ContinuidadEmpresarial, #EconomíaSocial. Estas etiquetas facilitan agrupar contenidos, seguir casos, viralizar mensajes clave y conectar iniciativas de distintos territorios que comparten preocupaciones similares.

2. Fomentar que entidades, participantes y medios locales reutilicen estos hashtags en sus propias publicaciones, generando una comunidad digital en torno al tema y facilitando el seguimiento del debate. De este modo, la campaña trasciende las cuentas oficiales y se expande de manera orgánica, alimentada por las experiencias y voces del propio territorio.

COLABORACIÓN CON REFERENTES LOCALES

1. Trabajar con personas reconocidas en el territorio (líderes vecinales, referentes culturales, divulgadores locales, pequeñas empresarias visibles, jóvenes con presencia en redes) que

puedan apoyar la causa y difundir el mensaje entre sus comunidades. Su implicación aporta legitimidad, rompe la distancia con los discursos institucionales y ayuda a que el tema se perciba como algo que "nos afecta a todas las personas".

2. Adaptar el discurso a sus lenguajes y estilos para llegar a públicos que no se vinculan habitualmente con mensajes institucionales, reforzando la credibilidad y la cercanía de la campaña. Esto implica co–diseñar contenidos, utilizar formatos propios de cada referente (vídeos breves, directos, podcasts, publicaciones visuales) y respetar su manera de comunicar, de forma que el mensaje sobre relevo generacional y economía social se integre de forma natural en sus narrativas y no como un añadido artificial.

3. PRODUCCIÓN DE MATERIALES GRÁFICOS, VÍDEOS Y GUÍAS PRÁCTICAS

La sensibilización será más eficaz en la medida en que los materiales se adapten a las características, lenguajes y preocupaciones de cada colectivo. No basta con disponer de "un dossier genérico"; es necesario diseñar recursos específicos que respondan a preguntas concretas, que puedan utilizarse en el día a día y que traduzcan el marco del relevo generacional y de la economía social a formatos manejables para empresas, personas autónomas, jóvenes, administraciones y entidades sociales.

ADAPTACIÓN A DISTINTOS PÚBLICOS

1. PARA EMPRESAS Y PERSONAS AUTÓNOMAS:

   a) Elaborar guías prácticas que incluyan listas de verificación para iniciar un proceso de relevo generacional o explorar la conversión en cooperativa o sociedad laboral. Estas listas pueden ordenar los pasos clave (diagnóstico de la situación, identificación de posibles relevos, análisis de fórmulas jurídicas, contactos con asesoramiento especializado, planificación de tiempos) y servir como herramienta de trabajo en el propio negocio, de manera que el relevo deje de percibirse como un bloque indescifrable y se convierta en una sucesión de decisiones abordables.

   b) Diseñar documentos de preguntas frecuentes que recojan dudas habituales (fiscalidad, contratos, financiación, responsabilidades laborales, papel de la persona cedente en la transición), ofreciendo respuestas claras, breves y contrastadas. Estos materiales deben

reducir la incertidumbre y el miedo a “equivocarse”, y funcionar como primera referencia antes de acudir a la OFICINA o a otros dispositivos de acompañamiento.

2. PARA JÓVENES Y NUEVAS PERSONAS EMPRENDEDORAS:

a) Producir materiales específicos que presenten el relevo generacional como una vía realista y atractiva para emprender, explicando de forma sencilla en qué consiste hacerse cargo de un negocio en marcha, qué ventajas tiene frente a empezar desde cero (clientela ya existente, reputación, estructura básica) y qué apoyos existen en cada territorio (formación, financiación, mentoría, redes de economía social).

b) Incluir ejemplos de personas jóvenes que han tomado el testigo de negocios ya en funcionamiento y han sabido actualizarlos, digitalizarlos o diversificarlos. Estos relatos, en formato vídeo, ficha breve o entrevista, contribuyen a desmontar la idea de que emprender solo es crear algo completamente nuevo y muestran que continuar y transformar también es innovar.

3. PARA ADMINISTRACIONES Y AGENTES LOCALES:

a) Elaborar *dossieres* sintéticos que expliquen el impacto del relevo generacional sobre empleo, servicios de proximidad, equilibrio territorial y cohesión social, así como el papel que puede desempeñar la economía social como herramienta de continuidad. Estos documentos deben estar orientados a la toma de decisiones: propuestas de líneas de actuación, instrumentos de política pública, posibles alianzas con entidades de apoyo, indicadores de seguimiento.

b) Incluir mapas de riesgo, ejemplos de iniciativas ya en marcha y referencias a marcos normativos y estrategias nacionales o autonómicas, de manera que los equipos técnicos y responsables políticos dispongan de elementos concretos para integrar el relevo generacional en sus agendas de desarrollo local y rural.

4. PARA ASOCIACIONES Y ENTIDADES SOCIALES:

a) Producir infografías y recursos visuales que expliquen, de forma sencilla, por qué la continuidad empresarial es también una cuestión de cohesión social, mantenimiento de servicios de proximidad y desarrollo comunitario: qué ocurre cuando cierra un negocio en

un pueblo pequeño, qué efectos tiene sobre el empleo, sobre la vida cotidiana y sobre la percepción de futuro.

b) Ofrecer materiales que faciliten el trabajo de sensibilización en barrios, municipios y comarcas (presentaciones breves, fichas divulgativas, carteles), de manera que asociaciones vecinales, entidades sociales, organizaciones de mujeres o de jóvenes puedan incorporar el tema del relevo generacional a sus propias actividades y campañas.

FORMATOS Y ACCESIBILIDAD

a) Garantizar la disponibilidad en formato físico (oficinas municipales, centros de empleo, centros cívicos, asociaciones empresariales, entidades de economía social, bibliotecas) y en formato digital (webs institucionales, redes sociales, plataformas colaborativas, boletines electrónicos). Esta doble presencia permite llegar tanto a quienes utilizan habitualmente canales digitales como a quienes siguen recurriendo a la información presencial y a los recursos impresos.

b) Utilizar lenguajes claros y accesibles, evitando tecnicismos innecesarios y explicando los conceptos clave con ejemplos y casos reales. Siempre que sea pertinente, incorporar versiones en distintos idiomas o variantes lingüísticas del territorio, garantizando una comunicación inclusiva que no excluya a personas por motivos de lengua, edad o nivel de formación.

c) Cuidar el diseño visual (iconografía comprensible, esquemas, pasos numerados, resúmenes finales) para que los materiales sean fáciles de consultar, reutilizar y compartir. Un material bien diseñado no solo informa, también invita a ser usado como herramienta práctica, y refuerza la idea de que el relevo generacional y la economía social son campos accesibles y abordables, no territorios reservados a especialistas.

4. CONSTRUCCIÓN DE NARRATIVAS INSPIRADORAS

La clave no es solo comunicar, sino construir un relato en el que las personas puedan reconocerse y ver el relevo generacional como algo deseable, posible y valioso para su comunidad. Mientras el relevo se perciba como un problema, un signo de declive o un mero trámite administrativo, será difícil que empresas, jóvenes, trabajadoras y administraciones se impliquen de forma activa. Cuando, por el contrario, se presenta como una historia de continuidad, cuidado del territorio, innovación compartida y defensa del empleo, se convierte en un horizonte movilizador. Las

narrativas inspiradoras permiten traducir conceptos técnicos en historias comprensibles, emocionantes y vinculadas a la vida real de barrios y pueblos.

REDEFINIENDO EL RELEVO GENERACIONAL

a) Se trata de presentar el relevo como una oportunidad de renovación e innovación, no como un momento traumático o un problema administrativo inevitable. El mensaje central debe ser que planificar la sucesión no significa "cerrar una etapa" en clave de pérdida, sino abrir la posibilidad de que nuevas personas y nuevos enfoques actualicen el proyecto, lo conecten con la digitalización, la sostenibilidad, la igualdad y las nuevas demandas sociales. El relevo se convierte así en un instrumento para que empresas con historia sigan siendo relevantes en el presente y en el futuro.

b) En esta narrativa, es fundamental enfatizar valores como la colaboración, la continuidad, el impacto social y el compromiso con el territorio, subrayando que lo que se protege no es solo una actividad económica, sino una parte de la vida colectiva: el bar del pueblo, el taller que arregla maquinaria agrícola, la librería de barrio, la pequeña industria que sostiene empleo estable. El relato debe hacer visible que cada relevo planificado es una apuesta por la comunidad, por el empleo de proximidad y por el derecho a seguir viviendo y trabajando en el propio territorio.

PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO COLECTIVO

a) Las narrativas también deben presentar a las cooperativas y sociedades laborales como opciones modernas y atractivas, alejadas de estereotipos anticuados. Es necesario mostrarlas como fórmulas capaces de competir, innovar y generar empleo de calidad en contextos muy diversos: desde el comercio de proximidad hasta la industria, pasando por servicios profesionales, cultura o cuidados. El emprendimiento colectivo debe aparecer como una respuesta inteligente a los desafíos actuales: compartir riesgos, tomar decisiones de manera democrática, repartir de forma más justa los beneficios y garantizar que la empresa quede anclada en el territorio.

b) Para ello, resulta esencial visibilizar casos reales donde la transformación en entidades de economía social ha permitido salvar empresas, mejorar condiciones laborales y fortalecer el arraigo territorial. Historias concretas de negocios que iban a cerrar y que, gracias a la entrada de las plantillas como socias o a la constitución de una cooperativa, han continuado e incluso se han fortalecido, permiten asociar estas fórmulas a resultados tangibles: empleo mantenido, servicios

preservados, jóvenes que se quedan en el territorio, comunidades que evitan la desertización comercial. El objetivo es que la ciudadanía pueda vincular la economía social no solo con valores, sino con logros observables.

HUMANIZACIÓN DEL PROCESO

a) Finalmente, construir narrativas inspiradoras implica humanizar el proceso de relevo generacional. No basta con hablar de indicadores económicos, hay que contar historias que incluyan las dimensiones personales y emocionales: el orgullo de quien ve continuar su proyecto después de décadas de esfuerzo, las dudas y miedos de quien asume el reto, las conversaciones difíciles que hacen posible los acuerdos, el valor de los vínculos construidos entre generaciones.

b) Dar rostro y voz a las personas que protagonizan estos procesos contribuye a que el relevo deje de ser un tema abstracto y se convierta en una experiencia humana reconocible. Este enfoque ayuda a romper la imagen del relevo como una decisión fría y puramente económica y lo sitúa como un acto de responsabilidad intergeneracional, de cuidado de la comunidad y de compromiso con el futuro. En este marco, la continuidad empresarial deja de ser un asunto técnico para convertirse en una historia compartida, en la que el territorio entero tiene algo que decir y algo que ganar.

5. IMPACTO ESPERADO

Estas jornadas y campañas no se conciben como acciones puntuales ni meramente complementarias, sino como una auténtica palanca de cambio cultural al servicio del territorio. Su función es modificar percepciones, abrir horizontes de posibilidad y generar un clima social favorable para que el relevo generacional y el emprendimiento colectivo sean entendidos como decisiones racionales, deseables y estratégicas, y no como soluciones excepcionales o marginales. Entre sus efectos esperados destacan, de forma especial, los siguientes:

A. Romper el estigma del cierre como destino inevitable: Las acciones de sensibilización buscan desactivar la idea, todavía muy extendida, de que la retirada de la persona titular conduce de forma casi automática al cierre del negocio. Al mostrar ejemplos reales de empresas que han encontrado alternativas de continuidad (venta ordenada, transformación en cooperativa o sociedad laboral, entrada progresiva de nuevas personas socias, acuerdos intergeneracionales) se visibiliza que existen opciones concretas y viables para mantener negocios, empleo y servicios en los territorios.

Este cambio de mirada resulta especialmente crucial en aquellos lugares más vulnerables (zonas rurales, barrios en riesgo de desertización comercial, comarcas afectadas por la despoblación), donde cada cierre tiene un efecto multiplicador sobre la pérdida de actividad económica, el deterioro del tejido comunitario y la percepción de ausencia de futuro. Romper el estigma significa, en última instancia, reconocer el cierre como una decisión que puede evitarse cuando se planifica el relevo, se accede a apoyos adecuados y se consideran fórmulas de economía social como opción preferente antes de abandonar.

B. Inspirar a jóvenes, mujeres y comunidades locales: Las campañas y jornadas también pretenden desplazar el foco desde la nostalgia hacia la vitalidad. El objetivo es que jóvenes, mujeres y comunidades locales no perciban la continuidad de negocios existentes como un gesto de resistencia conservadora, sino como una forma activa de construir futuro: mantener actividad económica, introducir innovación, mejorar condiciones laborales, incorporar digitalización y sostenibilidad, generar empleo de calidad y afianzar el arraigo territorial. Presentar casos de relevos donde nuevas generaciones toman el testigo (actualizando la empresa, abriendo nuevos mercados, incorporando criterios de igualdad, conciliación y cuidado del entorno), permite asociar la continuidad y la cooperación con palabras como creatividad, liderazgo, emprendimiento y proyecto de vida, y no solo con sacrificio o mantenimiento a la defensiva. De esta manera, el relevo deja de ser una opción residual y se convierte en una vía atractiva para quienes desean emprender sin partir de cero, construir comunidad y reforzar la autonomía de sus territorios.

C. Posicionar la economía social como enfoque estratégico y deseable: Las jornadas y campañas contribuyen, además, a reubicar la economía social en el imaginario colectivo: no solo como un sector específico, sino como una manera de organizar la actividad económica basada en la participación, la solidaridad, la sostenibilidad y el arraigo territorial. Al mostrar cómo cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas de emprendimiento colectivo han sido capaces de evitar cierres, sostener empleos, mejorar la implicación de las plantillas y redistribuir de manera más justa los beneficios, se refuerza la idea de que la economía social no es un recurso marginal, sino una respuesta plenamente vigente a los retos económicos y sociales actuales. Este posicionamiento ayuda a que administraciones, entidades financieras, organizaciones empresariales, agentes sociales y ciudadanía en general reconozcan en la economía social un aliado estructural para el relevo generacional, la transición ecológica y digital, la reducción de desigualdades y la cohesión

territorial, y contribuye a integrar este enfoque en las políticas públicas y en las decisiones estratégicas de los territorios.

De este modo, las jornadas de sensibilización y las campañas de comunicación se convierten en un componente esencial del proyecto, el puente que conecta el trabajo técnico con la percepción social y que hace posible que el relevo generacional y el emprendimiento colectivo arraiguen en la conciencia, en las expectativas y en las decisiones de las personas y de los territorios. Sin este cambio cultural, los dispositivos de apoyo corren el riesgo de infrautilizarse; con él, se multiplican las probabilidades de que la continuidad empresarial con enfoque de economía social se consolide como una práctica normalizada, visible y socialmente reconocida.

5. CONCLUSIÓN

El relevo generacional, el emprendimiento responsable y la economía social no son solo respuestas técnicas a problemas concretos, son estrategias de futuro y, al mismo tiempo, una apuesta política y comunitaria sobre qué tipo de modelo productivo queremos sostener. En un contexto marcado por el cambio estructural, la despoblación, el envejecimiento del tejido empresarial y la fragilidad de muchas PYMES y actividades autónomas, ya no basta con describir el problema ni con acumular diagnósticos: es imprescindible actuar y hacerlo desde una lógica de visión colectiva, participación activa y compromiso con el territorio. La continuidad de empresas viables, la preservación del empleo de proximidad y la defensa de los servicios cotidianos que sostienen la vida comunitaria dependen, en buena medida, de que seamos capaces de organizar este relevo de manera anticipada, justa y socialmente acompañada.

A lo largo del documento se ha mostrado que el relevo generacional no es un momento puntual, sino un proceso complejo que atraviesa dimensiones jurídicas, económicas, organizativas, culturales y emocionales. Cuando se ignora o se pospone indefinidamente, el resultado es conocido: cierres evitables, pérdida de actividades con arraigo, destrucción de empleo y debilitamiento del tejido comunitario, especialmente en territorios rurales y barrios vulnerables donde cada negocio cuenta. Cuando, por el contrario, se aborda de forma planificada y acompañada (articulando herramientas específicas, dispositivos de apoyo y marcos de cooperación), el relevo se convierte en una palanca de renovación: permite modernizar estructuras, democratizar la gestión, incorporar nuevas generaciones, avanzar en igualdad entre mujeres y hombres, introducir criterios de sostenibilidad y fortalecer el vínculo entre empresa y comunidad.

En este sentido, el documento ha propuesto un conjunto de instrumentos concretos al servicio de esta transición: la OFICINA DE INFORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL RELEVO GENERACIONAL como nodo estable que ordena recursos y acompaña procesos; programas de formación en competencias clave que dotan a personas y equipos de capacidades técnicas, personales y organizativas; talleres de innovación intergeneracional que convierten el relevo en un espacio de encuentro entre experiencia y futuro; y jornadas de sensibilización y campañas de comunicación que ayudan a cambiar el relato social y a situar la economía social como una opción estratégica, moderna y competitiva. No son piezas aisladas, forman un ecosistema de apoyos que solo despliega

todo su potencial cuando se concibe de manera integrada, sostenida en el tiempo y arraigada en cada territorio.

La economía social aparece, en este marco, no como un complemento marginal, sino como uno de los vectores principales para garantizar la continuidad de empresas y empleos bajo criterios de participación, equidad y sostenibilidad. Cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas de emprendimiento colectivo permiten que trabajadores y trabajadoras, jóvenes, mujeres y comunidades locales se conviertan en protagonistas de la continuidad, compartan riesgos y beneficios y orienten la actividad al bien común. Al situar estas figuras en el centro de las estrategias de relevo y transformación, el territorio gana en resiliencia, en capacidad para retener talento y en autonomía frente a dinámicas de cierre y abandono.

El desafío es eminentemente colectivo. Ningún actor puede afrontarlo en solitario: las personas empresarias deben asumir que planificar su retirada forma parte de la buena gestión; las plantillas han de verse como parte activa del futuro de las empresas; las personas jóvenes y las mujeres requieren apoyos y marcos de confianza para tomar el testigo; las administraciones deben generar políticas, incentivos y estructuras estables que faciliten los procesos de relevo; y las organizaciones de autónomos, entidades de economía social, agentes de desarrollo local y asociaciones comunitarias están llamadas a tejer alianzas, compartir recursos y construir redes de acompañamiento. Solo desde esta responsabilidad compartida el relevo generacional dejará de ser una amenaza latente para convertirse en un componente normalizado de la vida económica y social.

En última instancia, apostar por el relevo generacional, el emprendimiento responsable y la economía social significa decidir que no aceptamos como inevitable la desaparición silenciosa de empresas con historia, oficios, servicios y proyectos que sostienen la vida cotidiana de barrios y pueblos. Significa entender que cada negocio que continúa, que se transforma y que se abre a nuevas manos es una inversión en empleo digno, en cohesión social, en identidad comunitaria y en equilibrio territorial. Significa, en definitiva, colocar la continuidad empresarial al servicio de un horizonte compartido en el que los territorios no solo resistan, sino que puedan reimaginarse y proyectarse hacia el futuro con más manos, más voces y más garantías de justicia social.

El relevo social se sitúa precisamente en ese punto, como una propuesta de intervención integral que combina sensibilización, acompañamiento, formación, innovación social y construcción de

redes para garantizar la continuidad de empresas viables, abrir nuevas oportunidades de empleo y reforzar el tejido económico local desde una lógica solidaria, inclusiva y sostenible. No se limita a evitar cierres (aunque esa dimensión resulte urgente y prioritaria en muchos territorios), sino que plantea la creación de un ecosistema de herramientas coherentes entre sí (OFICINA DE RELEVO GENERACIONAL, programas formativos en competencias clave, talleres intergeneracionales de innovación, campañas de comunicación y sensibilización, dispositivos de diagnóstico y planificación, instrumentos financieros específicos) orientadas a que el relevo deje de ser una excepción gestionada a última hora y pase a formar parte de la cultura empresarial y comunitaria como una dimensión normal de la buena gestión.

Entendido así, el relevo social no es un proyecto puntual, sino una infraestructura de continuidad: una forma de organizar apoyos, recursos y alianzas para que cada territorio pueda anticipar sus crisis de sucesión, acompañar sus procesos de transformación y convertir el relevo generacional en una práctica estructural, asociada a la calidad del empleo, a la democracia económica y al derecho colectivo a mantener viva la actividad económica que sostiene la vida cotidiana.

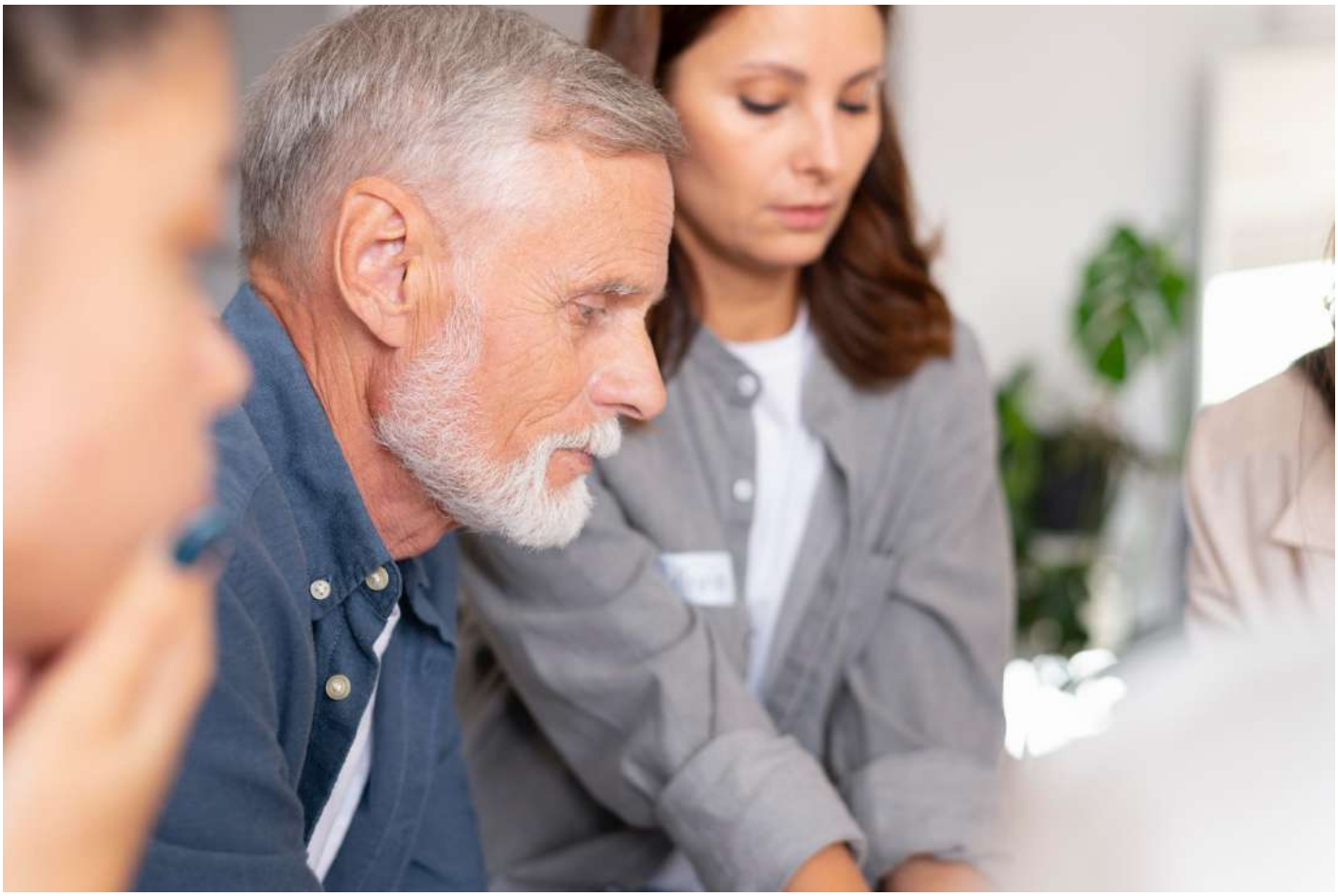
Entendiendo el relevo no como un final inevitable, sino como una transición creativa y necesaria, capaz de dar lugar a nuevos liderazgos, nuevas ideas y nuevas formas de hacer empresa. Un proceso en el que, al mismo tiempo que se preserva el legado (el empleo, el saber hacer acumulado, el vínculo con la comunidad, la memoria asociada a cada negocio), se abre deliberadamente la puerta a transformaciones que incorporan digitalización, sostenibilidad, participación y modelos organizativos más justos. El relevo se convierte así en un momento privilegiado para revisar el proyecto, actualizarlo y alinearlo con los retos contemporáneos, sin romper el hilo de continuidad que lo ancla al territorio y a las personas que lo sostienen.

En este marco, apostar por la economía social no es solo posible, es profundamente coherente: implica defender empresas que ponen a las personas en el centro, democratizan la gestión, distribuyen de forma más equitativa el valor generado y mantienen un arraigo real en los entornos donde operan. Cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas de emprendimiento colectivo se configuran como vehículos idóneos para que el relevo genere no solo continuidad, sino también mejora: mejores empleos, mayor corresponsabilidad, mayor capacidad de innovación y una contribución directa a un desarrollo territorial más equilibrado, menos dependiente de decisiones externas y más alineado con las necesidades y aspiraciones de las comunidades locales.

Porque sin relevo no hay futuro: se pierden negocios, empleos, servicios y memoria colectiva; se debilita la cohesión social y se acelera la espiral de despoblación y empobrecimiento en muchos territorios. Sin continuidad planificada, cada cierre actúa como una fractura que erosiona el tejido económico y comunitario y reduce la capacidad de los territorios para imaginar y construir su propio porvenir. Con apoyo, redes, formación y confianza compartida, ese futuro puede, por el contrario, construirse con más manos, más voces y más justicia. El relevo generacional deja entonces de ser únicamente una transferencia de activos o de responsabilidades para convertirse en una oportunidad de transformación: transformar lo heredado en algo aún más vivo, más participativo y mejor conectado con las necesidades del presente y con los desafíos económicos, sociales y territoriales del mañana, reforzando así la autonomía y la resiliencia de los territorios.

CUARTA PARTE:

RETOS Y SOLUCIONES PARA LA CONTINUIDAD DEL AUTOEMPLEO



AGENDA ESTRATÉGICA DE POLÍTICAS PÚBLICAS

PARA EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

Este documento complementario recoge y sistematiza, en clave propositiva, las principales conclusiones de los bloques anteriores para convertirlas en una agenda programática y estratégica de actuación pública en materia de trabajo autónomo. Se trata de dar un paso más: pasar del diagnóstico y la identificación de retos (precariedad, brechas de protección social, fragmentación normativa, impacto de la digitalización, desigualdades de género y edad, dificultades de relevo generacional, entre otros) a un marco de políticas concretas que permitan fortalecer el autoempleo en España y situar de forma estable los "Retos y soluciones para el autoempleo" en el corazón de las agendas institucionales.

La finalidad de esta agenda es doble. Por un lado, ordenar de manera coherente y operativa un conjunto de líneas de intervención que puedan orientar la acción de los distintos niveles de la Administración (estatal, autonómica y local), así como de los agentes sociales y económicos implicados (organizaciones de autónomos, patronales, sindicatos, entidades de economía social, cámaras de comercio, etc.). Por otro, contribuir a reformular el lugar del trabajo autónomo en el diseño de las políticas públicas: no como un apartado marginal o residual, sino como un eje estratégico de empleo, cohesión social, transformación productiva y desarrollo territorial equilibrado.

En este sentido, la agenda se estructura en torno a grandes ámbitos de actuación (protección social, fiscalidad, gobernanza y marco normativo, digitalización e innovación, formación y acompañamiento, igualdad de género y relevo generacional), planteando para cada uno objetivos específicos, líneas de reforma y herramientas posibles. El propósito es ofrecer una hoja de ruta clara que ayude a transitar desde un modelo de autoempleo marcado por la vulnerabilidad y la dispersión de medidas hacia un escenario en el que el trabajo autónomo sea una opción profesional sostenible, con derechos garantizados y plenamente integrada en el Estado social y democrático de derecho.

La actividad por cuenta propia representa en torno al 15% del PIB nacional y sostiene aproximadamente uno de cada cinco empleos, lo que evidencia su carácter estructural dentro del

modelo productivo español y su papel insustituible en la dinamización económica y la cohesión territorial. Sin embargo, esta centralidad convive con un conjunto de desafíos persistentes que condicionan la sostenibilidad, la calidad y las perspectivas de futuro de miles de proyectos empresariales autónomos. Entre ellos destacan la precariedad estructural de las condiciones de trabajo (marcada por ingresos inestables, elevada incertidumbre y escasos márgenes de maniobra), así como brechas significativas en materia de protección social y sanitaria respecto al empleo asalariado, que se traducen en menores garantías ante el cese de actividad, la enfermedad, la maternidad/paternidad o la vejez.

A estos déficits se añaden retos directamente vinculados a la transformación del modelo productivo: la necesidad de adaptarse a la transición tecnológica y a los procesos de digitalización, a menudo sin recursos suficientes ni acompañamiento especializado; las desigualdades de género y edad que atraviesan el colectivo, con especial impacto sobre mujeres y jóvenes que encuentran mayores obstáculos para iniciar, consolidar o compatibilizar sus proyectos; y una desarticulación normativa y fiscal del régimen de trabajo autónomo que dificulta la planificación a medio y largo plazo y genera escenarios de inseguridad jurídica. Todo ello se ve agravado por las dificultades de acceso a financiación, a itinerarios formativos adaptados y a redes de apoyo empresarial y comunitario, que son precisamente los factores que podrían reforzar la resiliencia del autoempleo y convertirlo en una opción profesional verdaderamente sostenible y voluntaria, y no en una salida de última instancia frente a la falta de alternativas en el mercado de trabajo.

Con un tono técnico-político, este documento examina de forma sistemática cada uno de estos retos estructurales. Para cada desafío se ofrece, en primer lugar, un diagnóstico sintético que delimita la problemática y sus efectos sobre la calidad del empleo autónomo y la estabilidad del tejido productivo. A partir de ese análisis, se formulan objetivos específicos de política pública y se despliegan propuestas operativas de intervención, organizadas en torno a áreas clave: fiscalidad, protección y Seguridad Social, formación y acompañamiento, digitalización e innovación, así como gobernanza y marco normativo-institucional. El propósito es construir un itinerario claro que permita pasar del reconocimiento de los problemas a la definición de soluciones viables, evaluables y coherentes entre sí.

Asimismo, se identifican los actores potencialmente responsables de la puesta en marcha y coordinación de estas medidas (Administración General del Estado, comunidades autónomas,

Seguridad Social, entidades locales, ayuntamientos, asociaciones profesionales y de autónomos, organizaciones empresariales, sindicatos y, cuando corresponda, instituciones europeas), subrayando la necesidad de una gobernanza multinivel. Cuando resulta pertinente, se incorporan referencias comparativas internacionales y experiencias de otros países que han afrontado desafíos similares, con el fin de extraer lecciones útiles y orientar el diseño de reformas hacia modelos de autoempleo más justos, sostenibles y competitivos.

El propósito último de este documento es servir de base sólida para la incidencia pública y para el diseño de políticas eficaces que impulsen un trabajo autónomo más justo, sostenible y competitivo. Se trata de orientar reformas concretas que sitúen al autoempleo en coherencia con un nuevo contrato social, en el que se reconozca explícitamente la aportación económica y social de las personas trabajadoras autónomas y se garantice su integración plena en un mercado laboral equitativo, con estándares de protección, de calidad del empleo y de derechos alineados con los del trabajo asalariado, respetando al mismo tiempo las especificidades de la actividad por cuenta propia.

1. PRECARIEDAD ESTRUCTURAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO

La precariedad estructural define la realidad cotidiana de una parte muy significativa del trabajo autónomo en España. No se trata de una situación excepcional o coyuntural, sino de un rasgo persistente del modelo: ingresos inestables, ausencia de verdaderas redes de seguridad y una elevada vulnerabilidad económica ante cualquier cambio en la demanda, en los costes o en las circunstancias personales. Un amplio segmento de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia opera con márgenes muy reducidos, encadenando periodos de baja actividad que comprometen la viabilidad del negocio, dificultan la planificación financiera y obligan a priorizar el pago de cuotas, impuestos o alquileres sobre su propia protección social y su bienestar.

Históricamente, este colectivo ha carecido de mecanismos de protección equiparables a los del trabajo asalariado. Hasta fechas recientes, el acceso efectivo a prestaciones por cese de actividad, a bajas por enfermedad o a coberturas dignas en situaciones de maternidad, paternidad o incapacidad ha sido limitado, complejo o directamente inalcanzable para muchos autónomos y autónomas. En la práctica, la “independencia” ha significado a menudo renunciar a derechos básicos: no hay vacaciones ni descansos remunerados garantizados, la interrupción de la actividad se traduce de forma inmediata en pérdida de ingresos y la jubilación se afronta, con demasiada frecuencia, con pensiones bajas fruto de carreras de cotización irregulares o insuficientes.

Esta fragilidad se ve agravada por la existencia de prácticas abusivas que distorsionan el propio sentido del trabajo autónomo. La figura del falso autónomo, presente en distintos sectores, supone que personas que reúnen todas las características de una relación laboral asalariada son obligadas a operar por cuenta propia, asumiendo cuotas, riesgos y cargas administrativas sin disfrutar de las protecciones correspondientes. Este fraude laboral (particularmente extendido en ámbitos como el reparto a través de plataformas digitales, determinados servicios logísticos o actividades subcontratadas en cadena) consolida situaciones de explotación, debilita la negociación colectiva y traslada costes empresariales al individuo bajo la apariencia de “emprendimiento”.

El resultado es, para muchos, un autoempleo de “supervivencia”: actividades unipersonales, con ingresos muy reducidos y fluctuantes, jornadas extensas sin descansos retribuidos, dificultades para conciliar vida personal y profesional y una capacidad de negociación mínima frente a clientes que, en no pocos casos, son empresas de mayor tamaño de las que dependen económicamente. A ello

se suma el peso emocional de la incertidumbre permanente y la sensación de afrontar en solitario responsabilidades fiscales, administrativas y financieras que, en otros regímenes laborales, se comparten o se reparten de forma más equilibrada.

En este contexto, la precariedad no puede interpretarse como el resultado de decisiones individuales mal calculadas, sino como un problema estructural que interpela directamente al diseño del marco normativo, de protección social, fiscal y laboral del trabajo autónomo. La cuestión de fondo es cómo garantizar que el autoempleo pueda ser una opción profesional viable, sostenible y voluntaria, y no una vía rápida hacia la vulnerabilidad, la sobreexposición al riesgo y la renuncia de facto a derechos fundamentales en el mercado de trabajo.

Estas condiciones estructurales sitúan a una parte muy amplia del colectivo de autónomos en una zona de vulnerabilidad permanente, donde la precarización deja de ser un riesgo puntual para convertirse en horizonte probable de toda la trayectoria profesional. La autonomía, presentada a menudo como sinónimo de libertad y capacidad de decidir, se traduce en demasiados casos en inseguridad material, soledad en la gestión del riesgo y renuncia práctica a derechos básicos. Esta deriva se agrava cuando el trabajo por cuenta propia no responde a una elección vocacional o estratégica, sino a la ausencia de alternativas en el mercado de trabajo asalariado: personas que se dan de alta como autónomas no porque identifiquen una oportunidad sólida de negocio, sino porque es la única vía para facturar, mantener una mínima actividad o evitar la inactividad administrativa.

La precariedad adopta formas especialmente intensas en determinados perfiles. Jóvenes que emprenden por necesidad, sin colchones de ahorro ni redes de apoyo, se ven empujados a proyectos con escasa capitalización y una elevada exposición al fracaso temprano. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), cuyo ingreso principal procede de un único cliente, afrontan una relación asimétrica en la que la supuesta independencia convive con una capacidad muy limitada para negociar tarifas, plazos o condiciones. En el caso de muchos profesionales que operan a través de plataformas digitales, son estas las que fijan unilateralmente precios, algoritmos de asignación de tareas y reglas de funcionamiento, trasladando la incertidumbre del mercado directamente a la persona trabajadora. Todo ello configura un reto de naturaleza claramente estructural: cómo asegurar que el autoempleo sea una opción digna, sostenible y realmente elegida, con derechos y protección suficientes, y no un atajo hacia la

vulnerabilidad laboral, la sobreexposición al riesgo y la cronificación de la inseguridad en el corazón del modelo productivo.

OBJETIVOS DE POLÍTICA PÚBLICA

1. ESTABILIDAD DE INGRESOS Y CONDICIONES DIGNAS. Garantizar que las personas trabajadoras autónomas puedan desarrollar su actividad sobre una base de ingresos razonablemente estables, previsibles y suficientes, reduciendo la exposición a caídas abruptas de renta que ponen en riesgo tanto la continuidad del proyecto como la vida cotidiana. Se trata de avanzar hacia un escenario en el que el autoempleo deje de asociarse casi automáticamente a inestabilidad, endeudamiento y renuncia a derechos, y se acerque en términos de seguridad económica a los estándares del trabajo asalariado, respetando las especificidades de la actividad por cuenta propia. Este objetivo implica articular instrumentos de estabilización de rentas, redes de protección frente a *shocks* de demanda y un marco de cotización y fiscalidad coherente con la capacidad económica real del colectivo.

2. PREVENCIÓN DE ABUSOS Y ERRADICACIÓN DE LOS "FALSOS AUTÓNOMOS". Eliminar de forma efectiva las prácticas fraudulentas que encubren auténticas relaciones laborales bajo la apariencia de trabajo autónomo constituye una prioridad de primer orden. El objetivo es asegurar que quienes, en la práctica, desempeñan un trabajo por cuenta ajena (bajo dependencia organizativa y económica) sean contratados como tales y gocen de los derechos correspondientes. Para ello, es necesario reforzar la inspección laboral, clarificar normativamente los criterios que delimitan la frontera entre autonomía y subordinación, y desplegar mecanismos de control basados en datos que permitan detectar patrones de fraude. La erradicación de la figura del falso autónomo no solo protege a las personas afectadas, sino que también evita la competencia desleal y contribuye a dignificar el conjunto del autoempleo.

3. PROTECCIÓN REFORZADA DE LOS PERFILES MÁS VULNERABLES. Desplegar mecanismos específicos de protección para aquellos segmentos del colectivo que concentran mayores niveles de precariedad: microemprendedores con ingresos bajos o irregulares, trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), autónomos que operan en sectores con fuerte estacionalidad o en actividades altamente dependientes de un único cliente, así como quienes se encuentran en fases iniciales de actividad. Este objetivo implica garantizar

un acceso real, no solo formal, a prestaciones por cese de actividad, enfermedad, maternidad/paternidad, incapacidad u otras contingencias, mediante requisitos razonables, procedimientos simplificados y una mejor difusión de derechos. Se trata de evitar que, precisamente en los momentos de mayor necesidad, el colectivo quede desprotegido o se vea obligado a sostener su proyecto a costa de su salud, sus derechos o su sostenibilidad futura.

4. AUTOEMPLEO SOSTENIBLE Y VERDADERAMENTE VOLUNTARIO. Promover que el trabajo por cuenta propia se configure como una opción profesional voluntaria, atractiva y sostenible en el tiempo, basada en oportunidades reales de negocio y no en la mera ausencia de alternativas de empleo por cuenta ajena. Para ello, es necesario dotar al autoempleo de condiciones equitativas en términos de derechos, protección social, acceso a financiación, formación y apoyo institucional, de manera que no funcione como una "zona de excepción" con menos garantías y más riesgos. El objetivo es que ser autónomo no equivalga a asumir una etapa transitoria de precariedad, sino que pueda constituir un proyecto vital y profesional con horizonte de futuro, integrado plenamente en un mercado laboral más justo, equilibrado y coherente con los principios de un nuevo contrato social.

PROPUESTAS POR ÁREAS

1. FISCALIDAD

Reforzar el papel de la política fiscal como herramienta de estabilización de rentas y reducción de la vulnerabilidad es clave para que el trabajo autónomo deje de operar sobre el filo de la navaja. Se propone:

a. INCENTIVOS FISCALES PARA LA ESTABILIDAD DE INGRESOS Y LA RESILIENCIA FINANCIERA. Diseñar y extender deducciones específicas ligadas a la creación de reservas de liquidez o fondos de contingencia, de manera que las personas autónomas puedan provisionar recursos en los períodos de mayor facturación sin sufrir una penalización fiscal. El objetivo es que, en lugar de verse obligadas a consumir toda la renta generada en los "buenos momentos" para hacer frente a la presión tributaria y de cuotas, puedan destinar una parte a colchones de seguridad que les permitan soportar etapas de baja actividad, sin que ello suponga un sobrecoste impositivo.

b. RÉGIMEN SIMPLIFICADO Y PROGRESIVO PARA PEQUEÑOS AUTÓNOMOS. Estudiar la introducción de un régimen fiscal opcional, simplificado y progresivo para pequeños autónomos y microemprendimientos, tomando como referencia experiencias comparadas (por ejemplo, regímenes *forfettarios* o mínimos exentos de IVA para facturaciones reducidas). Este régimen debe reducir la carga tributaria y burocrática para quienes operan con volúmenes modestos de facturación, simplificar obligaciones (modelo de declaración unificado, menos trámites periódicos) y clarificar reglas, favoreciendo la formalización y aliviando la presión financiera en momentos de ingresos bajos o irregulares.

c. COORDINACIÓN ESTRECHA CON LA SEGURIDAD SOCIAL. Cualquier incentivo fiscal debe estar alineado con el sistema de cotización por ingresos reales para evitar disonancias que acaben penalizando a los mismos colectivos que se pretende proteger. Se trata de garantizar que quien menos gana pague menos en impuestos y cotizaciones, sin quedar expulsado de un suelo mínimo de protección social. La clave es reforzar la contributividad, pero impidiendo que cuotas y tributos fijos ahoguen a quienes tienen ingresos inestables o reducidos.

2. SEGURIDAD SOCIAL

Avanzar hacia una convergencia progresiva entre los derechos y coberturas del trabajo autónomo y los del trabajo asalariado es una condición necesaria para reducir la precariedad estructural del colectivo.

a. CONSOLIDAR Y PERFECCIONAR LA COTIZACIÓN POR INGRESOS REALES. En coherencia con la reforma reciente del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), es preciso consolidar el sistema de cotización por ingresos reales, de forma que la contribución se adecue a la capacidad económica efectiva. Quien menos ingresa debe poder pagar cuotas más bajas sin perder acceso a prestaciones básicas. Este sistema, en vigor desde 2023, persigue aliviar la carga de los pequeños negocios y hacer las prestaciones más justas, evitando cuotas fijas desproporcionadas que no se corresponden con la facturación real. Es imprescindible evaluar de forma periódica su funcionamiento, ajustar tramos, incentivos y procedimientos, y garantizar su sostenibilidad financiera a medio y largo plazo.

b. REFUERZO DE LA PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD. Reforzar las prestaciones por cese de actividad (el “paro de los autónomos”) para que sean verdaderamente accesibles y

conocidas. Esto implica simplificar requisitos, ampliar las causas de acceso (incluyendo caídas significativas y sostenidas de ingresos, aunque no se produzca cierre definitivo) y mejorar los canales de información. Ninguna persona trabajadora por cuenta propia debería quedarse sin un apoyo temporal mínimo ante una interrupción involuntaria de su actividad.

c. FONDOS DE COMPENSACIÓN Y APOYO EN CRISIS Y ESTACIONALIDAD. Crear un fondo de compensación de rentas, de carácter estatal o cofinanciado con comunidades autónomas, que garantice ingresos mínimos en períodos de inactividad estacional o de crisis sectoriales. Este fondo podría activarse mediante ayudas extraordinarias (préstamos blandos, subsidios temporales, moratorias de cuotas) para prevenir el cierre de negocios viables afectados por shocks temporales de demanda (por ejemplo, en turismo, cultura, agricultura o actividades altamente estacionales).

d. RELANZAR LA FIGURA DEL AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE). Reforzar y actualizar la figura del TRADE, asegurando su registro efectivo, la existencia real de contratos escritos y el cumplimiento de las garantías previstas en la ley. Se propone revisar la normativa vigente para ampliar derechos (acceso a indemnizaciones por terminación injustificada de contrato, limitación de exclusividades abusivas, garantías de descanso y previsibilidad de ingresos) e incentivar a las empresas clientes a formalizar estas relaciones bajo la figura TRADE cuando exista dependencia económica, en lugar de mantener vínculos opacos que favorecen el fraude y la desprotección.

3. FORMACIÓN

La formación debe concebirse como una palanca central para superar dinámicas de precariedad, incrementando la productividad, la capacidad de negociación y la diversificación de fuentes de ingreso.

a. GESTIÓN EMPRESARIAL, PLANIFICACIÓN Y NEGOCIACIÓN. Desplegar programas de formación específicos para personas autónomas en ámbitos clave: diseño y revisión de modelos de negocio, planificación financiera, fijación de precios y tarifas sostenibles, diversificación de cartera de clientes y negociación comercial. El objetivo es que los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia cuenten con herramientas concretas para mejorar su

estructura de ingresos, reducir la dependencia de un único cliente o canal, y gestionar de forma estratégica su actividad.

b. GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE Y CONSTRUCCIÓN DE RESILIENCIA. Incorporar contenidos orientados a la gestión de riesgos: cómo crear y gestionar reservas financieras, estrategias para afrontar periodos de baja actividad, uso de instrumentos de aseguramiento, lectura básica de indicadores económicos del propio negocio, etc. Se trata de pasar de una lógica de "ir tirando" a una cultura de anticipación y planificación consciente frente a la volatilidad.

c. ITINERARIOS FORMATIVOS FLEXIBLES Y BONOS DE FORMACIÓN. La oferta formativa debe ser continua, modular y compatible con la realidad de quienes trabajan por cuenta propia. Se recomienda que el Estado y las comunidades autónomas financien bonos de formación específicos para autónomos, canjeables en cursos acreditados impartidos por cámaras de comercio, asociaciones de autónomos, entidades de economía social y plataformas de aprendizaje en línea. Los horarios han de ser flexibles, y los contenidos, actualizados y orientados a resultados prácticos.

d. MENTORÍAS Y COMUNIDADES DE PRÁCTICA. Promover programas de mentoría estructurada en los que autónomos con trayectoria consolidada acompañen a quienes inician su actividad, especialmente a jóvenes y mujeres. Estos espacios permiten compartir aprendizajes, errores evitables y estrategias para superar los primeros años (cuando el riesgo de precariedad y abandono es mayor), generando redes de apoyo mutuo y comunidades de práctica que reduzcan la soledad y refuercen el tejido empresarial de proximidad.

4. DIGITALIZACIÓN

La digitalización, bien orientada, puede ser un instrumento poderoso para reducir la precariedad, ampliar mercados y mejorar la gestión. Mal regulada, puede convertirse en una vía más de explotación y falsos autónomos.

a. PLATAFORMAS DE COMERCIALIZACIÓN Y VISIBILIDAD. Impulsar herramientas digitales (de carácter público, cooperativo o mixto) que permitan a las personas autónomas acceder a mercados más amplios, mejorar su visibilidad y estabilizar ingresos. Plataformas de comercio electrónico, directorios sectoriales y *marketplaces* gestionados por entidades

públicas o de economía social pueden facilitar que pequeños negocios y profesionales ofrezcan sus productos y servicios más allá de su entorno inmediato, sin depender de grandes intermediarios privados.

b. APLICACIONES DE GESTIÓN SIMPLIFICADA. Promover el desarrollo, difusión y, cuando sea posible, subvención de aplicaciones digitales de bajo coste que integren facturación, gestión de impuestos, seguimiento de cotizaciones y obligaciones administrativas. Estas herramientas reducen tiempo, costes y errores que pueden derivar en sanciones o problemas de tesorería, permitiendo que las personas autónomas concentren su esfuerzo en la actividad productiva.

c. DIVERSIFICACIÓN DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS EN LÍNEA. Acompañar la digitalización como vía para diversificar la actividad: formación en servicios en línea, venta de productos digitales, prestación de servicios híbridos (presenciales y remotos), uso de redes sociales de forma estratégica, etc. Esta diversificación puede contribuir a reducir la exposición a shocks locales de demanda y a estabilizar ingresos a lo largo del año.

d. REGULACIÓN GARANTISTA EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMA. Asegurar que la expansión de las plataformas digitales no se traduzca en más falsos autónomos sin derechos. La transposición y aplicación efectiva de la normativa europea sobre trabajo en plataformas debe ir orientada a presumir la condición de trabajador asalariado cuando se den determinados indicios de dependencia y subordinación, obligando a regularizar relaciones laborales encubiertas. España debe aprovechar este marco para garantizar que la tecnología se utilice para empoderar al autónomo legítimo (facilitando su acceso a mercados, información y herramientas) y no para precarizar aún más las condiciones de quienes trabajan bajo algoritmos y condiciones fijadas unilateralmente por las plataformas.

5. GOBERNANZA Y NORMATIVA LABORAL

Un marco normativo claro, actualizado y acompañado de mecanismos de representación y control es esencial para dotar al trabajo autónomo de seguridad jurídica y capacidad de influencia en las políticas que le afectan.

a. ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO "2.0". Impulsar una reforma integral de la Ley 20/2007 que actualice el Estatuto del Trabajo Autónomo a las nuevas realidades del mercado laboral: trabajo en plataformas digitales, teletrabajo autónomo, cooperativas y sociedades de profesionales, figuras híbridas y nuevas formas de emprendimiento colectivo. Esta actualización debe clarificar con precisión la frontera entre autonomía y relación laboral, incorporar de forma transversal la perspectiva de género y juventud, e introducir cláusulas de salvaguarda frente a la precarización (por ejemplo, límites a la duración indefinida de contratos de arrendamiento de servicios continuados sin revisión, mecanismos de revisión periódica de tarifas, etc.).

b. MECANISMOS DE REPRESENTACIÓN Y ACUERDOS SECTORIALES. Aunque las personas autónomas no cuentan con convenios colectivos en el sentido clásico, es posible y deseable fomentar acuerdos sectoriales entre asociaciones de autónomos y grandes empresas contratantes, con la participación y respaldo de la Administración. Estos acuerdos pueden incluir tarifas de referencia, códigos de buenas prácticas, límites a determinadas cláusulas abusivas y protocolos de resolución de conflictos. El Estado debe reconocer y potenciar espacios específicos de diálogo social para el trabajo autónomo, integrando a las organizaciones representativas (ATA, UPTA, UATAE, entre otras) en la negociación de medidas que les afectan de manera directa.

c. INSPECCIÓN DE TRABAJO REFORZADA Y BASADA EN DATOS. Dotar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de recursos humanos, tecnológicos y analíticos suficientes para actuar de forma proactiva frente a la utilización fraudulenta de figuras autónomas en puestos de naturaleza laboral. Esto incluye sistemas de análisis de datos cruzados entre Seguridad Social y Hacienda, detección de patrones de alta concentración de autónomos con un solo pagador en determinadas empresas o sectores, y canales seguros de denuncia (incluida la denuncia anónima) para las personas afectadas. Una inspección eficaz y visible actúa como elemento disuasorio frente a la extensión de los falsos autónomos y contribuye a crear un entorno de competencia leal y respeto a los derechos laborales.

Conjunto, estas propuestas configuran un marco de actuación integral que permite abordar la precariedad estructural del trabajo autónomo desde distintos ángulos (económico, social, normativo y tecnológico), avanzando hacia un modelo de autoempleo con más derechos, más

estabilidad y mayor capacidad de contribuir de forma sostenible al desarrollo económico y territorial del país.

ACTORES RESPONSABLES

1. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO: Le corresponde el liderazgo normativo, regulatorio y de diseño de las grandes políticas marco. En particular:

    a. Ministerio de Trabajo y Economía Social: impulso de las reformas legales, actualización del Estatuto del Trabajo Autónomo hacia una versión "2.0", refuerzo de la Inspección de Trabajo y definición de figuras y garantías específicas (TRADE, trabajo en plataformas, etc.).

    b. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: diseño y ajuste del sistema de cotización por ingresos reales, configuración de prestaciones por cese de actividad y otras coberturas, así como evaluación continua de su suficiencia y sostenibilidad.

    c. Ministerio de Hacienda: definición de incentivos fiscales, creación de regímenes simplificados para pequeños autónomos, reducción de cargas burocráticas y coordinación con Seguridad Social para asegurar coherencia entre fiscalidad y protección social.

    d. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital: diseño y ejecución de programas de digitalización dirigidos al colectivo autónomo, impulso de plataformas y herramientas tecnológicas de apoyo, y alineamiento con las estrategias de transición digital y económica del país.

2. COMUNIDADES AUTÓNOMAS: Actúan como nivel clave de implementación y adaptación territorial de las políticas. Entre sus funciones prioritarias se encuentran: desarrollar programas de formación, asesoramiento y mentoría específicos para autónomos; cofinanciar ayudas al cese de actividad y fondos de compensación en situaciones de crisis sectoriales o territoriales; apoyar la creación de redes locales de autónomos en situación de vulnerabilidad; y articular estas medidas con sus propias estrategias de empleo, desarrollo económico y cohesión territorial.

3. SEGURIDAD SOCIAL (Tesorería General y Mutuas colaboradoras): Asume la gestión operativa del nuevo modelo de protección social del colectivo. Esto incluye la administración del sistema de cotización por ingresos reales, el reconocimiento y pago de prestaciones por cese de actividad y otras contingencias, el control del registro de trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) y la verificación de la existencia y condiciones de sus contratos. Su papel es decisivo para traducir las reformas normativas en derechos efectivos y accesibles.

4. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: Es el principal instrumento de garantía y control frente a abusos y fraude. Debe ejercer una vigilancia activa para la detección y corrección de falsos autónomos, relaciones laborales encubiertas y usos irregulares de la figura TRADE, en coordinación estrecha con la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) para el cruce de datos y la identificación de patrones de fraude. Una Inspección suficientemente dotada y proactiva resulta esencial para que las normas no queden en papel y se desincentiven prácticas *precarizadoras*.

5. AYUNTAMIENTOS: Son la administración más cercana al territorio y a la realidad cotidiana del colectivo. Entre sus funciones destacan: identificar autónomos y pequeños negocios en riesgo (por ejemplo, comercio minorista tensionado, hostelería de barrio, microservicios); facilitar espacios municipales para ferias, mercados, eventos y campañas que ayuden a estos profesionales a diversificar y complementar sus ingresos; simplificar licencias y tasas para micronegocios; y coordinarse con otros niveles administrativos para canalizar programas de apoyo específicos.

6. ASOCIACIONES DE AUTÓNOMOS Y SINDICATOS SECTORIALES: Desempeñan un papel central como representantes e interlocutores del colectivo. Colaboran en la difusión de derechos (informando sobre figuras como TRADE, prestaciones por cese de actividad, bonificaciones a la cotización, etc.), en la formación y mentoría, y en la detección temprana de prácticas abusivas. Actúan, además, como agentes de diálogo social ante las Administraciones para proponer mejoras normativas, y pueden participar en la mediación y negociación de acuerdos sectoriales sobre tarifas de referencia, códigos de buenas prácticas y otras garantías mínimas en sectores especialmente expuestos a la precariedad.

7. UNIÓN EUROPEA: Configura el marco general en el que se insertan muchas de las reformas nacionales. Entre sus responsabilidades se encuentran la aprobación y seguimiento de directivas destinadas a combatir la precariedad en el trabajo autónomo (en especial en entornos digitales y plataformas), el establecimiento de recomendaciones y estándares mínimos de protección, y la financiación de programas piloto y proyectos innovadores (a través, por ejemplo, del Fondo Social Europeo Plus y otros instrumentos) que exploren fórmulas de estabilización de rentas, mejora de la protección social y digitalización inclusiva del trabajo autónomo.

EXPERIENCIAS COMPARATIVAS RELEVANTES

La problemática de la precariedad en el autoempleo trasciende las fronteras nacionales y se ha convertido en un reto compartido por buena parte de los países europeos. En este contexto, varias experiencias comparadas ofrecen pistas valiosas sobre cómo combinar flexibilidad económica y seguridad social, evitando que el trabajo por cuenta propia se convierta en un espacio estructural de desprotección.

En el plano contributivo, Francia ha consolidado un sistema simplificado de cotizaciones para autónomos de menores ingresos, con tramos directamente vinculados a la facturación anual. Este modelo ha incentivado la formalización de actividades que antes operaban en la economía sumergida y ha reducido la carga administrativa y financiera sobre los pequeños emprendimientos, facilitando su supervivencia y continuidad. Portugal ha seguido una línea similar, introduciendo esquemas de cotización variable que ajustan la aportación al nivel de ingresos real, con resultados positivos tanto en términos de ampliación de la cobertura social como de reducción de la morosidad y del abandono del régimen por inviabilidad económica.

En el ámbito de la lucha contra el falso autónomo, la Unión Europea ha dado pasos significativos con la aprobación de una directiva específica sobre trabajo en plataformas que establece la presunción de laboralidad para las personas que prestan servicios a través de estas, salvo prueba en contrario por parte de la empresa. Este enfoque obliga a regularizar como asalariadas a miles de personas repartidoras y otros profesionales precarizados, que hasta ahora operaban como falsos autónomos bajo el amparo de modelos de negocio basados en la externalización del riesgo y de las obligaciones laborales. Esta iniciativa comunitaria constituye una referencia directa para España en

su combate contra el fraude laboral en el autoempleo y refuerza la idea de que la digitalización no puede ser una coartada para rebajar estándares de derechos.

Asimismo, en Holanda se han extendido ciertos derechos laborales (como vacaciones retribuidas o condiciones salariales equiparables) a segmentos concretos de autónomos subcontratados que trabajan en la práctica para un único cliente, abordando así la dependencia económica y reduciendo la brecha con el empleo asalariado. Este tipo de medidas híbridas, que reconocen la especificidad del trabajo autónomo, pero introducen garantías reforzadas cuando la relación se aproxima funcionalmente a una relación laboral, ofrecen un marco interesante para repensar figuras como el TRADE en el contexto español.

En conjunto, estas experiencias muestran que es posible compatibilizar flexibilidad y equidad: marcos contributivos ajustados a la realidad de ingresos, combinados con garantías legales firmes frente a la explotación y el fraude, constituyen la base de un autoempleo sostenible y socialmente legítimo. España, con la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo (ENDITA 2022–2027), la reforma de la cotización por ingresos reales en el RETA y los avances en la regulación del trabajo en plataformas, se ha alineado parcialmente con estas tendencias europeas. No obstante, la persistencia de elevados niveles de vulnerabilidad y precariedad en amplios segmentos del colectivo evidencia la necesidad de profundizar y sistematizar estas reformas, avanzando hacia un modelo en el que la actividad por cuenta propia deje de ser un espacio estructural de riesgo y se consolide como una opción profesional digna, protegida y plenamente integrada en el Estado social.

2. BRECHAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y SANITARIA

Los trabajadores y trabajadoras autónomas han estado históricamente situados en una posición de protección social claramente desventajosa respecto al empleo asalariado. Aunque formalmente forman parte del sistema público de Seguridad Social, el diseño específico de su régimen contributivo ha sido menos protector y ha trasladado a la esfera individual riesgos que, en otros casos, se reparten entre empresa y sistema público. Tradicionalmente, el acceso a prestaciones por desempleo, bajas por enfermedad o accidente, así como a pensiones de jubilación suficientes, ha sido más restrictivo y complejo para el colectivo por cuenta propia, generando una brecha estructural en términos de seguridad económica y bienestar. En la práctica, una parte muy relevante de los autónomos cotiza de forma crónica por la base mínima, bien por falta de ingresos, bien por la necesidad de reducir al máximo los costes fijos, lo que se traduce en prestaciones futuras exiguas: pensiones de jubilación insuficientes para mantener un nivel de vida digno, coberturas limitadas en situaciones de incapacidad y una capacidad muy reducida para afrontar interrupciones de la actividad. Hasta fechas recientes, la propia prestación por cese de actividad (el llamado “paro de los autónomos”) combinaba requisitos de acceso muy estrictos, escaso conocimiento por parte del colectivo y una tasa de utilización mínima, de modo que, en la práctica, miles de trabajadores por cuenta propia seguían afrontando el cierre de sus negocios sin red de seguridad. A ello se suma que las bajas por enfermedad común no cubren los primeros días de inactividad y que, a menudo, el importe de la prestación resulta insuficiente para compensar la pérdida de ingresos reales, lo que deja tramos temporales descubiertos y desincentiva el uso efectivo del derecho.

En el ámbito sanitario, si bien el acceso a la sanidad pública está formalmente garantizado para toda la ciudadanía, persisten carencias significativas en materia de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional cuando se trata del trabajo autónomo. La mayoría de personas trabajadoras por cuenta propia no dispone de evaluaciones periódicas de salud laboral, ni de planes de prevención adaptados a su actividad, ni de una cultura consolidada de prevención de riesgos equiparable a la existente en grandes empresas. En sectores con exposición a riesgos físicos, químicos o ergonómicos (construcción, transporte, agricultura, determinados servicios personales, entre otros), esta falta de prevención estructurada se combina con coberturas incompletas frente a accidentes profesionales: la afiliación a las contingencias profesionales sigue siendo voluntaria en varios supuestos, lo que deja a muchos autónomos insuficientemente protegidos ante lesiones directamente vinculadas a su

trabajo. Como resultado, no es infrecuente que, ante una enfermedad o lesión, la persona autónoma se vea sin ingresos desde el primer día de baja efectiva, afrontando la disyuntiva entre parar y asumir una pérdida económica inmediata o continuar trabajando en condiciones de salud precarias por miedo a perder clientela, contratos o reputación profesional. Estas brechas (contributivas, prestacionales, preventivas y culturales) configuran un escenario en el que la seguridad social del colectivo se apoya, todavía hoy, en un equilibrio frágil, demasiado dependiente del sacrificio individual y de la renuncia a derechos que, en otros segmentos del mercado laboral, se consideran básicos e irrenunciables.

Otro aspecto crítico se sitúa en el terreno de la conciliación y de la protección por maternidad y paternidad. Aunque en los últimos años se han producido avances importantes en la equiparación formal de derechos (las trabajadoras autónomas tienen, en términos jurídicos, derecho a una baja por maternidad remunerada en condiciones similares a las asalariadas, y se han reconocido prestaciones por paternidad), la realidad cotidiana muestra que esa equiparación es, en muchos casos, más nominal que efectiva. Para una parte significativa de las profesionales por cuenta propia, cesar completamente la actividad durante el periodo de baja implica riesgos muy concretos: pérdida de clientela habitual, interrupción de contratos, dificultad para mantener la facturación una vez transcurrido el permiso, e imposibilidad de hacer frente a gastos fijos (alquileres, suministros, cuotas) sin un flujo de ingresos paralelo. La decisión de ejercer plenamente el derecho a la baja se vive, así, no como un automatismo garantizado por la ley, sino como una apuesta de alto riesgo en la que está en juego la continuidad del proyecto empresarial.

Este desequilibrio se hace especialmente visible en el caso de las mujeres autónomas. La continuidad del negocio tras la maternidad constituye un reto específico que desborda el marco de los derechos formales: muchas no logran retomar plenamente su actividad después de tener hijos, o lo hacen a costa de reducir significativamente sus ingresos, su disponibilidad o su ámbito de actuación, ante la ausencia de apoyos suficientes (servicios de cuidados asequibles, sustituciones temporales, ayudas a la reorganización de la actividad, redes de corresponsabilidad, etc.). El resultado es una brecha clara entre el reconocimiento legal de la maternidad y paternidad como derechos protegidos y la capacidad real de ejercerlos sin poner en riesgo el proyecto profesional. En síntesis, las brechas de protección social y sanitaria sitúan todavía al trabajo autónomo en una posición de “ciudadanía de segunda” dentro del Estado de Bienestar, generando inequidades

notables en seguridad económica, salud, conciliación y continuidad profesional, que se agravan en el caso de las mujeres y de quienes asumen responsabilidades de cuidado.

OBJETIVOS DE POLÍTICA PÚBLICA

1. EQUIPARACIÓN PROGRESIVA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL: Reducir, y a medio plazo eliminar, las diferencias de cobertura entre el régimen de autónomos y el Régimen General constituye un objetivo central. Se trata de avanzar hacia un modelo en el que, ante contingencias como desempleo, enfermedad, accidente, maternidad/paternidad, incapacidad o jubilación, las personas trabajadoras por cuenta propia dispongan de prestaciones adecuadas y comparables a las de cualquier otra persona trabajadora. Esta equiparación no implica ignorar las especificidades del autoempleo (mayor volatilidad de ingresos, ciclos de actividad irregulares), sino diseñar un sistema que, teniendo en cuenta esas particularidades, garantice un suelo de derechos homogéneo: que perder un contrato, enfermar o jubilarse no suponga, para un autónomo, una caída mucho más abrupta de protección que para un asalariado.
2. UNIVERSALIZACIÓN DE LA COBERTURA EFECTIVA: Asegurar que todos los autónomos, incluidos quienes se sitúan en los tramos de menores ingresos, tengan acceso real, no solo formal, a las prestaciones básicas es una prioridad de justicia social y de cohesión del sistema. Ello exige facilitar el cumplimiento contributivo (simplificando obligaciones, ajustando las cuotas a la capacidad económica y evitando que la presión de costes expulse a los más vulnerables del sistema) y complementar la protección de quienes, por sus niveles de renta, acabarían generando únicamente prestaciones mínimas e insuficientes. El objetivo es evitar que los autónomos de menores ingresos se conviertan en un "subgrupo" estructuralmente condenado a pensiones exiguas, prestaciones por enfermedad o cese de escasa cuantía y ausencia práctica de red de seguridad.
3. INTEGRACIÓN PLENA EN LAS POLÍTICAS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL: Incorporar al colectivo autónomo de manera explícita y estable en las políticas de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud es clave para cerrar la brecha existente en este ámbito. Esto implica garantizar que las personas trabajadoras por cuenta propia reciben formación específica, asesoramiento adaptado a sus actividades y

cobertura efectiva ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en condiciones equivalentes a otros trabajadores. La prevención no puede seguir siendo un "lujo" asociado únicamente a las grandes empresas: los autónomos que desarrollan actividades con riesgo físico, ergonómico, químico o psicosocial deben disponer de herramientas y recursos para proteger su salud, y de un sistema de contingencias profesionales que no dependa únicamente de su capacidad económica inmediata para contratar coberturas voluntarias.

4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN EL AUTOEMPLEO: Fortalecer las medidas de conciliación y corresponsabilidad dirigidas específicamente a los autónomos es esencial para que la asunción de responsabilidades familiares no suponga poner en peligro la continuidad de la actividad profesional. Se trata de garantizar que tener hijos, cuidar a personas dependientes u otras cargas familiares no implique, de facto, perder clientela, contratos o viabilidad económica. Este objetivo requiere proteger de forma especial la continuidad de los negocios impulsados por mujeres autónomas tras la maternidad (mediante ayudas a la sustitución temporal, apoyos a la reorganización de la actividad, incentivos a la reducción transitoria de jornada sin pérdida total de ingresos, etc.), y fomentar al mismo tiempo la corresponsabilidad, incentivando que los padres autónomos hagan uso efectivo de las bajas por paternidad y de los instrumentos de conciliación disponibles. Solo así el sistema dejará de penalizar de manera desigual a quienes cuidan y avanzará hacia un modelo de protección social coherente con los principios de igualdad y corresponsabilidad.

PROPUESTAS POR ÁREAS

1. FISCALIDAD

La política fiscal puede y debe convertirse en una palanca directa de mejora de la protección social de las personas trabajadoras autónomas:

a. INCENTIVOS LIGADOS A LA MEJORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Introducir desgravaciones fiscales específicas para quienes refuercen voluntariamente su protección más allá del sistema público. Podrían ser gastos fiscalmente deducibles las primas de seguros privados complementarios de incapacidad temporal, invalidez o dependencia, así como las

aportaciones a planes de previsión social o instrumentos análogos, siempre que estén orientados a cubrir contingencias laborales y de jubilación. De este modo, se favorece que los autónomos construyan "capas" adicionales de seguridad sin que ello suponga una carga fiscal desproporcionada.

b. TRATAMIENTO FAVORABLE A MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL Y BASES MÁS ALTAS. Establecer bonificaciones y deducciones específicas para las mutualidades de previsión social a las que se acogen muchos profesionales colegiados en alternativa al RETA, condicionadas a la oferta de coberturas equiparables en extensión y calidad a las del sistema público. Paralelamente, incentivar fiscalmente a quienes opten por cotizar por bases superiores a la mínima (mediante deducciones incrementadas o beneficios fiscales adicionales), de forma que se refuerce el vínculo entre esfuerzo contributivo presente y pensiones futuras suficientes.

c. CONCILIACIÓN Y CUIDADOS: GASTOS DEDUCIBLES. Reconocer como gasto deducible en IRPF los gastos de guardería, cuidado de menores y de personas dependientes asumidos por autónomos y autónomas, equiparando de facto las posibilidades de apoyo fiscal a la conciliación que hoy existen para asalariados a través de cheques guardería y otras fórmulas empresariales. De este modo, la carga económica de la conciliación no recae exclusivamente sobre la persona trabajadora por cuenta propia, sino que se comparte parcialmente a través del sistema fiscal.

2. SEGURIDAD SOCIAL

Cerrar las brechas de protección exige profundizar y ajustar la reforma ya iniciada, reforzando tanto el diseño del sistema como el acceso real a las prestaciones:

a. COTIZACIÓN POR INGRESOS REALES CON SUELO DE DERECHOS. Continuar el despliegue del sistema de cotización por ingresos reales, monitorizando sus efectos para evitar situaciones de infraprotección. Si fuera necesario, ajustar los tramos de cotización e introducir mecanismos de cofinanciación pública para los niveles de renta más bajos (por ejemplo, una base mínima algo más elevada pero parcialmente subvencionada por el Estado), de modo que incluso quienes tienen ingresos muy reducidos generen derecho a prestaciones básicas dignas (jubilación, incapacidad, cese de actividad).

b. PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD ACCESIBLE Y CONOCIDA. Simplificar el acceso a la prestación por cese de actividad eliminando trabas excesivas: reducción de períodos mínimos de cotización exigidos, ampliación de las causas justificativas de cese (incluyendo caídas severas y acreditadas de ingresos sin necesidad de cierre total), procedimientos más ágiles y adaptados a la realidad del pequeño negocio. Paralelamente, intensificar las campañas de información y asesoramiento para que el colectivo conozca el derecho y los requisitos de acceso, corrigiendo la históricamente baja tasa de solicitud.

c. MEJORA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Revisar el régimen de incapacidad temporal por enfermedad común con el objetivo de suprimir, o al menos reducir, los periodos iniciales sin prestación, especialmente para quienes están al día en sus cotizaciones. De este modo se evitará que enfermedades de corta duración se traduzcan en ausencia total de ingresos y en la falsa "obligación" de seguir trabajando pese a no estar en condiciones. En paralelo, reforzar la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: hacer obligatoria o incluir por defecto la cotización por contingencias profesionales en actividades de alto riesgo, y facilitar el acceso a los servicios de prevención, rehabilitación y readaptación de las mutuas colaboradoras.

d. MATERNIDAD, PATERNIDAD Y REINCORPORACIÓN. Mantener la equiparación de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad con las del Régimen General, pero añadir medidas específicas adaptadas a la realidad del autoempleo. Entre ellas: exención total o parcial de cotizaciones durante los meses de baja y en un periodo posterior de reincorporación (por ejemplo, entre 6 y 12 meses), para aliviar la presión financiera en una fase especialmente delicada; y ampliación, simplificación y difusión de la figura del sustituto bonificado, de forma que las autónomas y autónomos puedan contratar temporalmente a otra persona con bonificaciones del 100% en las cuotas, garantizando la continuidad del negocio durante su ausencia.

3. FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

La integración de los autónomos en las políticas de prevención y en la educación previsional es esencial para cerrar las brechas de protección social y sanitaria:

a. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA AUTÓNOMOS. Incorporar de forma sistemática al colectivo en los programas de prevención de riesgos laborales impulsados por las mutuas colaboradoras y los Institutos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ofrecer cursos, asesoramiento y materiales gratuitos y adaptados a los riesgos específicos de cada actividad (ergonomía y carga física para repartidores, manejo seguro de maquinaria en construcción, prevención de riesgos químicos en agricultura, gestión del estrés y riesgos psicosociales en profesiones de alta demanda, etc.).

b. "BONUS" DE PREVENCIÓN PARA AUTÓNOMOS. Crear un sistema de incentivos similar al bonus de prevención existente para empresas: los autónomos que demuestren haber realizado acciones formativas en prevención, implantado medidas de seguridad o reducido la siniestralidad podrían beneficiarse de reducciones en su cotización por contingencias profesionales o de ayudas específicas. Esto contribuiría a integrar la prevención en la gestión cotidiana de la actividad por cuenta propia.

c. CHEQUEOS DE SALUD Y VIGILANCIA EN SECTORES DE RIESGO. Promover campañas periódicas de chequeos de salud ocupacional dirigidos a autónomos de sectores especialmente expuestos (agricultura, transporte, construcción, hostelería nocturna, etc.), en coordinación con el sistema público de salud y las mutuas. El objetivo es detectar precozmente problemas médicos vinculados al trabajo y evitar que se cronifiquen o deriven en bajas prolongadas que se gestionan tarde y mal.

d. EDUCACIÓN PREVISIONAL DESDE EL ALTA. Desarrollar módulos informativos obligatorios vinculados al alta como autónomo, en los que se explique de manera clara y comprensible: qué coberturas se tienen por defecto, cómo pueden mejorarse voluntariamente, qué implicaciones tiene cotizar por bases mínimas o superiores, y cómo actuar en caso de necesitar una prestación. Una mejor educación previsional facilitará decisiones más informadas (elección de bases, ahorro complementario, planificación de la jubilación y de la protección familiar).

4. DIGITALIZACIÓN APLICADA A LA PROTECCIÓN

La digitalización puede ser una herramienta decisiva para facilitar el acceso a derechos, simplificar trámites y mejorar la planificación de la protección social:

a. PLATAFORMA UNIFICADA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA AUTÓNOMOS. Crear un entorno digital específico (integrado en la sede electrónica de la Seguridad Social) donde las personas autónomas puedan gestionar de forma integral su protección: simular pensiones futuras en función de diferentes bases de cotización, consultar en tiempo real los derechos acumulados en materia de cese de actividad, tramitar bajas y prestaciones de manera ágil, y obtener información personalizada sobre las consecuencias de cambiar de tramo o de actividad.

b. ALERTAS Y ASESORAMIENTO AUTOMATIZADO. Incorporar sistemas de alertas personalizadas (por ejemplo: "si cesa en los próximos tres meses no cumplirá el periodo mínimo para acceder al cese de actividad"; "lleva X años cotizando por base mínima, su pensión estimada sería de…"), que ayuden al autónomo a anticipar decisiones y a evitar lagunas de cobertura por desconocimiento.

c. DIFUSIÓN MASIVA DE DERECHOS A TRAVÉS DE HERRAMIENTAS DIGITALES. Aprovechar las aplicaciones móviles, portales web y canales digitales institucionales para ofrecer información clara, actualizada y segmentada por perfiles (jóvenes, mujeres, TRADE, sectores específicos) sobre derechos, prestaciones y opciones de mejora de la protección social.

d. HISTORIA DE SALUD LABORAL INTEROPERABLE. Fomentar el uso de historiales médicos y de salud laboral electrónicos accesibles y actualizables, aunque la persona cambie de mutua o de modalidad de cobertura, de modo que exista un seguimiento continuo de los riesgos y daños vinculados al trabajo autónomo. Esto facilitaría la prevención, la rehabilitación y la toma de decisiones en materia de contingencias profesionales.

5. GOBERNANZA

Abordar las brechas de protección social de los autónomos requiere una arquitectura institucional específica y mecanismos de coordinación estables:

a. UNIDAD ESPECÍFICA DE PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO. Crear, en el seno del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, una unidad especializada en trabajadores autónomos encargada de coordinar las mejoras en protección social, evaluar de forma periódica los indicadores de cobertura (porcentaje de autónomos con prestación

por cese, cuantías medias, ratio de cotización media sobre ingresos, tasas de acceso a bajas, etc.) y proponer ajustes normativos basados en evidencia. Esta unidad actuaría también como punto de contacto permanente con las asociaciones representativas del colectivo.

b. DIÁLOGO SOCIAL Y HOJAS DE RUTA DE EQUIPARACIÓN. Promover acuerdos específicos en el marco del diálogo social (Consejo Económico y Social y mesas *ad hoc*) para definir hojas de ruta de equiparación progresiva de derechos entre autónomos y asalariados en un horizonte temporal concreto. Estos acuerdos deberían incluir metas intermedias verificables y mecanismos de seguimiento.

c. COORDINACIÓN MULTINIVEL Y COMPLEMENTARIEDAD DE PRESTACIONES. Reforzar la colaboración entre niveles de gobierno. Las comunidades autónomas, responsables de muchos programas de empleo y bienestar, deben coordinarse con la Seguridad Social para complementar prestaciones en situaciones de necesidad (por ejemplo, mediante ayudas autonómicas extraordinarias en contextos de pandemia, catástrofes naturales o cierres sectoriales) y para adaptar las medidas a las realidades territoriales.

d. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ENFOQUE INTERSECCIONAL. Integrar de manera sistemática la perspectiva de género en la gobernanza de la protección social del trabajo autónomo: recopilación de datos desagregados por sexo, edad, sector y territorio; análisis específico de las trayectorias de las mujeres autónomas (especialmente en relación con maternidad, cuidados y abandono de la actividad); y diseño de políticas con participación activa de organizaciones de mujeres autónomas. Este enfoque debe extenderse también a otros ejes de desigualdad (juventud, origen migrante, discapacidad), evitando que la ampliación de derechos reproduzca o agrave brechas existentes.

En conjunto, estas propuestas conforman una agenda coherente para avanzar hacia un modelo en el que las personas trabajadoras autónomas dejen de situarse en la periferia del Estado de Bienestar y pasen a disfrutar de un nivel de protección social y sanitaria acorde con su papel estructural en la economía y con los principios de equidad y justicia social.

ACTORES RESPONSABLES

1. MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES: Es el actor vertebral en la corrección de las brechas de protección social del colectivo. Le corresponde: liderar las

reformas del sistema de cotización por ingresos reales, asegurando que se gestionen con criterios de equidad, suficiencia y sostenibilidad; definir el diseño y las condiciones de acceso a las prestaciones (cese de actividad, incapacidad temporal, incapacidad permanente, jubilación, maternidad/paternidad, contingencias profesionales) para las personas trabajadoras autónomas; y coordinar técnicamente a la Tesorería General de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras en la aplicación homogénea de estas normas. Resulta clave la creación de una unidad o departamento especializado en trabajo autónomo, con mandato explícito de seguimiento de las coberturas del colectivo, análisis de datos desagregados (ingresos, género, edad, sector) y propuesta continua de ajustes normativos para cerrar las brechas detectadas.

2. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: Su papel se centra en el marco normativo laboral y preventivo. Debe impulsar las reformas del Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de protección social (equiparación progresiva de derechos con el Régimen General, refuerzo de la figura TRADE, regulación de sustituciones durante la maternidad/paternidad, etc.), así como garantizar la inclusión explícita de los trabajadores por cuenta propia en las estrategias nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica adaptar la normativa de prevención de riesgos laborales, promover la participación del colectivo en los planes estratégicos de salud laboral y coordinarse con los Institutos de Seguridad y Salud en el Trabajo para que sus líneas de actuación incorporen de forma estable la realidad del autoempleo.

3. MINISTERIO DE HACIENDA: Diseña los instrumentos fiscales que pueden reforzar o debilitar la protección social de las personas autónomas. Entre sus responsabilidades se encuentran: definir deducciones, bonificaciones y tratamientos fiscales favorables ligados a la mejora de la protección social (seguros complementarios, planes de previsión social, cotización por bases superiores); revisar los regímenes simplificados de tributación para que no generen incentivos perversos a cotizar siempre por lo mínimo; y coordinar estrechamente con la Seguridad Social la introducción de incentivos contributivos que permitan mejorar las prestaciones sin incrementar de forma desproporcionada la carga sobre los tramos de renta más bajos.

4. MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL: Constituyen el brazo operativo fundamental para la gestión de determinadas prestaciones y para el despliegue de la prevención. Les corresponde gestionar con eficacia y transparencia las prestaciones de autónomos (bajas por enfermedad común y profesional, accidentes de trabajo, cese de actividad cuando proceda), garantizando tiempos de respuesta razonables y un trato equiparable al dispensado a las personas asalariadas. Además, deben desarrollar programas específicos de prevención para el colectivo autónomo, ofreciendo formación, asesoramiento y servicios de rehabilitación adaptados a los distintos sectores. Es importante, asimismo, que reporten regularmente al Ministerio de Inclusión y al Ministerio de Trabajo información sobre los patrones de siniestralidad, patologías recurrentes y barreras de acceso que detecten, para alimentar la mejora continua del sistema.

5. INSTITUTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (nacional y autonómicos): Tienen la responsabilidad de integrar de forma plena a los trabajadores por cuenta propia en las políticas de prevención y promoción de la salud laboral. Esto implica adaptar sus programas, guías y materiales técnicos a la realidad del autoempleo, desarrollar recursos específicos por sectores (manuales, protocolos, guías prácticas) y ofrecer asesoría técnica gratuita a autónomos y autónomas, especialmente en actividades con mayor exposición al riesgo. Deben también coordinar campañas de chequeos de salud, vigilancia epidemiológica y estudios sobre riesgos emergentes en el trabajo autónomo, en estrecha colaboración con las mutuas y el sistema sanitario público.

6. COMUNIDADES AUTÓNOMAS: En su ámbito competencial, juegan un papel decisivo como nivel de gobierno más cercano a la realidad productiva y social de los territorios. Pueden complementar la protección social estatal mediante ayudas directas en situaciones de emergencia (como hicieron durante la COVID-19 con apoyos a autónomos obligados a cerrar o con fuertes caídas de ingresos), programas específicos de apoyo a la conciliación (escuelas infantiles públicas, servicios de cuidado y respiro, recursos para dependientes) que resultan especialmente relevantes para autónomos sin respaldo empresarial, e inclusión del colectivo en sus planes de formación continua subvencionada. Asimismo, pueden impulsar redes territoriales de apoyo mutuo, oficinas de asesoramiento integral y proyectos piloto de mejora de protección social en sectores particularmente vulnerables.

7. ASOCIACIONES DE AUTÓNOMOS Y COLEGIOS PROFESIONALES: Son los interlocutores naturales y las antenas del sistema en relación con el colectivo. Entre sus funciones clave: difundir información clara y actualizada sobre derechos y prestaciones, ayudando a sus afiliados a comprender y utilizar los instrumentos disponibles; colaborar con las administraciones en la detección de deficiencias del sistema (por ejemplo, colectivos que quedan sistemáticamente fuera de determinadas prestaciones, problemas de tramitación, falta de adaptación sectorial); y formular propuestas de mejora normativa y de gestión basadas en la experiencia directa. Además, pueden gestionar, con apoyo público, fondos de ayuda mutua o mecanismos solidarios internos para casos excepcionales (enfermedades graves, cierres por causa mayor, etc.), complementando así la acción estatal y reforzando la resiliencia comunitaria del colectivo.

8. UNIÓN EUROPEA: A través de sus competencias en coordinación de sistemas de seguridad social y en política social, la UE cumple una función de marco y de impulso. Puede fomentar el intercambio de mejores prácticas entre Estados miembros en materia de protección social del trabajo autónomo, fijar recomendaciones y estándares mínimos y financiar, mediante instrumentos como el Fondo Social Europeo Plus o programas específicos, proyectos piloto que extiendan la protección a colectivos especialmente difíciles de cubrir (por ejemplo, autónomos de sectores muy expuestos a la globalización o a la digitalización). En el medio plazo, pueden explorarse fórmulas de seguro de desempleo europeo para autónomos o mecanismos de estabilización transnacional en sectores extremadamente cíclicos, que refuercen la capacidad de los Estados para proteger a estos trabajadores en contextos de crisis estructural.

En conjunto, la implicación coordinada de estos actores (cada uno desde sus responsabilidades específicas, pero con una visión compartida) es condición imprescindible para transformar el actual mosaico de brechas y desprotecciones en un sistema de garantías robusto, coherente y acorde con el papel estratégico que desempeña el trabajo autónomo en la economía y en la sociedad.

EXPERIENCIAS COMPARATIVAS RELEVANTES

En diversos países europeos se han introducido reformas orientadas a ampliar y consolidar la protección social de los trabajadores por cuenta propia, que pueden servir como referencia útil para el caso español. Francia, por ejemplo, decidió integrar el antiguo régimen específico de autónomos

(RSI) en el régimen general de la Seguridad Social, unificando la gestión de prestaciones y simplificando trámites. Esta convergencia institucional ha permitido que los autónomos franceses dispongan hoy de coberturas por enfermedad, maternidad y otras contingencias prácticamente equiparables a las de los asalariados, incluyendo la posibilidad de contratar a una persona sustituta durante la baja maternal con apoyo del sistema, lo que refuerza la continuidad de los negocios impulsados por mujeres.

En Alemania, el debate se ha centrado en la sostenibilidad de las pensiones de los autónomos, partiendo del reconocimiento de que una parte importante del colectivo no cotiza lo suficiente para garantizar una jubilación digna. La propuesta discutida contempla establecer un sistema obligatorio de pensiones para trabajadores por cuenta propia, con la opción de elegir entre cotizar al sistema público o a planes privados homologados, pero asegurando en todo caso un nivel mínimo de pensión básica al final de la vida laboral. En el ámbito de la protección por desempleo, los países nórdicos -como Suecia- permiten a los autónomos afiliarse a fondos de desempleo voluntarios (*akasse*), que ofrecen cobertura en caso de cese de actividad. Estos esquemas, combinados con subsidios públicos y una fuerte cultura de previsión social, han logrado tasas de afiliación relativamente altas, configurando una fórmula híbrida de seguro de paro voluntario pero robusto.

Por su parte, Italia ha creado recientemente un instrumento específico para amortiguar la volatilidad de ingresos en el trabajo autónomo: el fondo ISCRO, que proporciona durante seis meses una prestación equivalente a un porcentaje de la facturación previa a autónomos que acreditan una fuerte caída de ingresos, financiado mediante una cotización adicional de pequeña cuantía. Esta medida se asemeja a un “seguro de ingresos” frente a *shocks* temporales y constituye un ejemplo de innovación en protección por cese parcial o reducción drástica de actividad. En el terreno de la conciliación, Dinamarca y otros países con sistemas amplios de servicios de cuidado han configurado marcos que permiten a las personas trabajadoras independientes acceder a bajas parentales flexibles y a programas de reinicio o reimpulso empresarial tras la maternidad o la paternidad, reduciendo así el riesgo de abandono definitivo de la actividad.

La lección internacional es clara: garantizar un suelo de protección universal para los autónomos no solo es socialmente justo, sino que también estimula el emprendimiento sostenible, al reducir el miedo a la enfermedad, al cese de actividad o a la vejez. España ha avanzado en esta dirección con la introducción de la cotización por ingresos reales, la mejora de la prestación por cese de actividad

y la progresiva equiparación de las prestaciones por maternidad y paternidad, pero puede profundizar en estas líneas inspirándose en los ejemplos comparados señalados. La extensión efectiva de la protección social y sanitaria al trabajo autónomo es una condición necesaria para cerrar la brecha histórica con el Régimen General y consolidar el autoempleo como opción profesional viable, digna y plenamente integrada en el Estado de Bienestar.

3. TRANSICIÓN TECNOLÓGICA Y DIGITALIZACIÓN

La transición tecnológica y la digitalización constituyen, de forma simultánea, una fuente de riesgo y una ventana de oportunidad para el trabajo autónomo. En términos estructurales, el colectivo se enfrenta a una brecha digital significativa: una parte relevante de los autónomos carece de competencias, recursos o tiempo para incorporar de manera sistemática las nuevas tecnologías a su actividad. Esta brecha se manifiesta con especial intensidad en los pequeños negocios tradicionales (comercio minorista de proximidad, hostelería, servicios personales y oficios) y entre profesionales de mayor edad o con trayectorias formativas alejadas del entorno digital. En muchos casos, siguen operando con modelos de gestión y comercialización analógicos en un entorno donde la presencia en redes, la venta en línea, el *marketing* digital, la relación con la clientela a través de canales electrónicos, la automatización de procesos administrativos o el uso de herramientas básicas de análisis de datos se han convertido en factores determinantes de competitividad.

La falta de adopción tecnológica no es solo una cuestión de modernización estética, sino un vector directo de vulnerabilidad económica. Negocios que no desarrollan canales de venta online ven cómo una parte de su clientela migra a plataformas o competidores digitalizados; autónomos que no utilizan herramientas de gestión pierden tiempo y recursos en trámites manuales, cometen errores que pueden derivar en sanciones o carecen de información básica para tomar decisiones sobre precios, inversiones o reorganización de su actividad. En un contexto de creciente intermediación digital, quienes no logran posicionarse en los nuevos ecosistemas de plataformas, buscadores o redes sociales quedan relegados a nichos cada vez más estrechos, fuertemente expuestos a la competencia de grandes operadores.

Al mismo tiempo, la revolución digital ha abierto espacios inéditos para el emprendimiento autónomo. Han surgido sectores enteramente digitales (desarrollo y mantenimiento de *software*, marketing de contenidos, diseño gráfico, consultoría en línea, formación digital, gestión de comunidades virtuales, entre otros), donde el trabajo por cuenta propia es dominante y permite, al menos potencialmente, acceder a mercados globales desde cualquier territorio. La posibilidad de ofrecer servicios profesionales en remoto, de comercializar productos a escala nacional o internacional sin necesidad de presencia física, o de articular comunidades de clientes en torno a plataformas digitales amplía el horizonte de oportunidades para muchos autónomos, incluidos aquellos que operan desde entornos rurales o periféricos.

La pandemia de la COVID-19 actuó como un acelerador brusco de estos procesos. En cuestión de meses, actividades que apenas habían explorado el comercio electrónico, la atención remota o la digitalización de sus procesos se vieron obligadas a adaptarse para no desaparecer. Quienes lograron dar ese salto (por contar con recursos previos, apoyo técnico o capacidad de aprendizaje rápido) pudieron amortiguar mejor la caída de la demanda presencial e incluso consolidar nuevas líneas de negocio. Por el contrario, quienes carecían de competencias digitales, de acceso a infraestructuras adecuadas o de capacidad financiera para invertir en tecnología sufrieron de forma desproporcionada la parálisis económica, evidenciando que la brecha digital no es solo un problema de modernización, sino un factor de desigualdad y riesgo añadido dentro del propio colectivo autónomo.

En paralelo, la expansión de los modelos de negocio basados en plataformas digitales ha generado nuevas formas de inserción laboral para el trabajo por cuenta propia, pero también nuevos riesgos de precarización. Mientras que algunas plataformas pueden funcionar como herramientas de visibilización y acceso a mercados para profesionales autónomos genuinos, otras han articulado esquemas de relación en los que la persona trabajadora asume la condición formal de autónoma, pero se encuentra sujeta a algoritmos, tarifas fijadas unilateralmente y ausencia de negociación real. En este contexto, la transición tecnológica y la digitalización no son un fenómeno neutro: su impacto sobre el autoempleo dependerá en gran medida de la capacidad de las políticas públicas para reducir la brecha digital, apoyar la adopción tecnológica en clave de autonomía y competitividad, y evitar que la mediación digital se convierta en un nuevo vector de fragilización del trabajo autónomo.

Otro componente decisivo de este proceso es la adaptación tecnológica interna de los propios negocios. La digitalización no se limita a “vender por internet” o a tener presencia en redes sociales; implica también modernizar la arquitectura de gestión cotidiana: facturación electrónica obligatoria, relación telemática con la Administración tributaria y la Seguridad Social, uso de herramientas de gestión en la nube, sistemas básicos de ciberseguridad, almacenamiento y análisis de datos, o integración de TPV y soluciones de pago digitales. Para muchos autónomos y autónomas, estos cambios se afrontan más como una obligación externa que como una palanca de mejora, y se topan con obstáculos muy concretos: desconocimiento técnico, costes iniciales de implantación, saturación de tiempo por la carga de trabajo y la burocracia, o simple ausencia de acompañamiento

especializado. La sensación de “no llegar a todo” se traduce en retrasos en la adopción tecnológica, dependencia de terceros y mayor exposición a errores o sanciones administrativas.

Además, la transición digital está íntimamente ligada a la transición ecológica y a la reconfiguración del modelo productivo. La expansión de la economía verde (energías renovables, eficiencia energética en pymes y hogares, movilidad sostenible, rehabilitación de edificios, servicios ambientales, economía circular) abre nuevos nichos de mercado donde el trabajo autónomo puede desempeñar un papel protagonista, pero estas oportunidades exigen conocimientos técnicos avanzados, capacidades de certificación, manejo de normativa compleja y, de nuevo, competencias digitales para diseñar, ofertar y gestionar servicios. Sin un esfuerzo formativo y de apoyo específico, existe el riesgo de que solo una parte del colectivo (más joven, más cualificada o con mayor capital inicial) pueda aprovechar estos nuevos mercados, mientras otros segmentos quedan confinados a actividades de menor valor añadido y más vulnerables a la competencia.

En la España rural, la brecha digital adopta además una dimensión territorial muy marcada. En numerosas comarcas, la conectividad deficiente, la ausencia de infraestructuras digitales robustas y la falta de oferta formativa especializada sitúan a los autónomos en clara desventaja frente a sus homólogos urbanos. Un negocio rural que quiera vender por internet, gestionar reservas en línea o ofrecer servicios remotos se enfrenta a cortes de conexión, menor calidad de banda ancha y menos recursos de apoyo, lo que limita su capacidad de competir en igualdad de condiciones. La digitalización, en estas condiciones, puede convertirse en un nuevo factor de despoblación y desigualdad territorial si no se acompaña de inversiones específicas en infraestructuras y programas de capacitación adaptados al medio rural.

Por último, el auge de la economía de plataforma y del trabajo “*gig*” plantea el desafío de integrar la tecnología en un marco de derechos laborales y de protección social. Las plataformas digitales pueden funcionar como vectores de acceso a clientes, visibilidad y organización del trabajo para autónomos genuinos; pero, en ausencia de regulación adecuada, han servido también para extender modelos de relación fuertemente precarizados, donde la persona trabajadora aparece como autónoma en los registros, pero en la práctica está sometida a algoritmos opacos, tarifas impuestas, ausencia de negociación real y falta de protección ante enfermedad, accidente o cese. El reto no es solo aprovechar las posibilidades tecnológicas, sino definir con claridad cuándo

estamos ante un autoempleo auténtico y cuándo ante una externalización encubierta de riesgos y costes empresariales.

En resumen, la transición tecnológica tiene un carácter transversal y estructurante para el trabajo autónomo: atraviesa la forma de producir, de gestionar, de relacionarse con la clientela, de cumplir obligaciones administrativas y de acceder a nuevos mercados. Si no se abordan de forma decidida la brecha de competencias, las desigualdades territoriales en conectividad y los riesgos de precarización ligados a determinados modelos de plataforma, se corre el riesgo de consolidar una nueva dualidad dentro del propio colectivo: por un lado, quienes logran digitalizarse, innovar y prosperar; por otro, quienes quedan rezagados en términos tecnológicos y ven, con ello, comprometida la sostenibilidad misma de sus proyectos empresariales.

OBJETIVOS DE POLÍTICA PÚBLICA

1. DIGITALIZACIÓN INCLUSIVA: Garantizar que las personas trabajadoras autónomas, con independencia de su sector, tamaño de negocio, nivel formativo o ubicación territorial, puedan incorporarse de forma efectiva a la economía digital. Se trata de cerrar simultáneamente las brechas de capacidades (competencias digitales básicas y avanzadas) y las brechas de infraestructura (conectividad, equipamiento, acceso a herramientas) para evitar que la transición tecnológica genere nuevas desigualdades internas en el colectivo. Ningún trabajador o trabajadora por cuenta propia debería quedar excluido de los beneficios de la tecnología (acceso a nuevos clientes, mejora de la gestión, reducción de costes, diversificación de actividades) por falta de acceso, acompañamiento o conocimiento.

2. AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD Y LA INNOVACIÓN: Orientar la adopción tecnológica hacia mejoras concretas de productividad, calidad de servicio y capacidad de innovación en los negocios autónomos. El objetivo no es digitalizar por inercia, sino aprovechar la tecnología para abrir nuevos mercados (locales, nacionales e internacionales), introducir productos y servicios de mayor valor añadido y hacer más eficientes los procesos internos. Se busca que cada vez más autónomos puedan transitar desde actividades tradicionales de bajo margen y alta presión competitiva hacia actividades más innovadoras, sostenibles y escalables, apoyadas en soluciones digitales (comercio electrónico, servicios en remoto, automatización de tareas administrativas, análisis de datos, etc.).

3. PROTECCIÓN EN LA ECONOMÍA DIGITAL: Adaptar el marco regulatorio y las políticas laborales para garantizar que la digitalización no se traduzca en una degradación de las condiciones de trabajo, sino en una mejora de la autonomía real y de los derechos del colectivo. Esto implica regular de forma clara y garantista las plataformas digitales, evitando abusos y figuras de falsos autónomos, así como dotar de seguridad jurídica a las nuevas modalidades de trabajo en línea (teletrabajo autónomo, servicios prestados a través de plataformas, trabajos "*gig*", etc.). La tecnología debe ser compatible con estándares mínimos de protección social, de transparencia en las condiciones de prestación de servicios y de capacidad de negociación por parte de quienes trabajan por cuenta propia.

4. APROVECHAR SINERGIAS CON LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA: Enfocar la digitalización del trabajo autónomo como una palanca también al servicio de la transición ecológica y del cambio de modelo productivo. Se trata de facilitar que los autónomos se integren en sectores vinculados a las energías renovables, la eficiencia energética, la rehabilitación sostenible, la movilidad limpia, la economía circular y otros nichos "verdes", utilizando la tecnología como herramienta para diseñar, ofrecer y gestionar estos servicios. De este modo, la digitalización no solo contribuirá a diversificar y fortalecer las actividades económicas del colectivo, sino también a incrementar su papel en la construcción de un modelo de desarrollo más sostenible desde el punto de vista ambiental y social.

PROPUESTAS POR ÁREAS

1. FISCALIDAD

La política fiscal puede actuar como un vector decisivo para acelerar la digitalización del trabajo autónomo, especialmente en los segmentos de menor tamaño y recursos:

a. INCENTIVOS FISCALES A LA INVERSIÓN TECNOLÓGICA. Establecer esquemas de amortización acelerada y deducciones específicas para inversiones en equipamiento informático, software de gestión, soluciones de facturación electrónica, desarrollo de páginas web, creación de tiendas online o contratación de servicios de posicionamiento y marketing digital. El objetivo es abaratar de facto el coste de la modernización tecnológica, de manera que la decisión de invertir en digitalización no suponga una carga desproporcionada para microempresas y autónomos con márgenes estrechos.

b. BONOS Y CRÉDITOS FISCALES PARA SERVICIOS DE DIGITALIZACIÓN. Generalizar y reforzar instrumentos tipo *bono digital* (como el programa Kit Digital), orientados específicamente a autónomos y micronegocios, que permitan acceder a servicios clave (comercio electrónico, ciberseguridad, consultoría digital, soluciones de gestión en la nube) con una parte importante del coste subvencionado mediante fondos públicos (incluidos los europeos). Estos bonos deben ir acompañados de catálogos claros de proveedores homologados y procedimientos de tramitación simplificados, para evitar que solo quienes cuentan con asesoría especializada puedan beneficiarse de ellos.

c. FISCALIDAD FAVORABLE PARA HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS ESENCIALES. Estudiar la reducción temporal del IVA o de aranceles a la importación en determinadas herramientas tecnológicas esenciales para pequeños negocios (terminales de punto de venta, dispositivos móviles profesionales, sensores y drones para uso agrícola, equipamiento básico de automatización, etc.), vinculando estos incentivos a programas de modernización sectorial.

En todos los casos, la clave es que estas medidas sean fácilmente accesibles y ampliamente difundidas, con procedimientos sencillos y acompañamiento básico, de forma que alcancen efectivamente a los colectivos más rezagados y no se concentren únicamente en quienes ya tienen capacidad de gestión y asesoría fiscal avanzada.

2. SEGURIDAD SOCIAL

El marco de Seguridad Social debe adaptarse a las nuevas formas de trabajo digital, garantizando protección adecuada sin penalizar la innovación ni la pluriactividad:

a. CLARIFICACIÓN DE LA PLURIACTIVIDAD EN ENTORNOS DIGITALES. Adecuar la normativa para facilitar la combinación de autoempleo y teletrabajo por cuenta ajena, aclarando reglas de cotización, compatibilidades y reparto contributivo cuando una misma persona presta simultáneamente servicios como asalariada remota y como autónoma en línea. Esto evitará zonas grises e inseguridad jurídica en perfiles cada vez más frecuentes.

b. COTIZACIONES REDUCIDAS PARA PROYECTOS TECNOLÓGICOS INNOVADORES. Diseñar una modalidad específica de cotización reducida y temporal (una especie de “tarifa plana digital”) destinada a autónomos que pongan en marcha proyectos tecnológicos innovadores

con alto riesgo inicial. Esta reducción debería vincularse a la participación en programas de formación, incubación o aceleración, de forma que el esfuerzo público en cotizaciones se traduzca en un aumento efectivo de capacidades y probabilidades de éxito.

c. PARTICIPACIÓN DE LAS PLATAFORMAS EN LA FINANCIACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Avanzar hacia mecanismos mediante los cuales las plataformas digitales que intermedian servicios (reparto, servicios personales, microtareas, etc.) contribuyan, de forma proporcional, a la financiación de la Seguridad Social de las personas trabajadoras autónomas que operan a través de ellas, ya sea mediante cotizaciones compartidas, recargos específicos o fondos sectoriales. El objetivo es repartir la carga contributiva y reducir la actual asimetría, formalizando actividades que hoy se desarrollan en condiciones de fuerte precariedad.

d. PORTABILIDAD TRANSNACIONAL DE DERECHOS EN LA UE. Impulsar, en el marco europeo, fórmulas de coordinación reforzada que permitan que las cotizaciones realizadas por un autónomo digital en distintos países de la UE, cuando presta servicios transnacionales, computen de forma armonizada para el reconocimiento de prestaciones futuras. Dado el carácter “sin fronteras” del trabajo online, se trata de evitar lagunas de protección y facilitar trayectorias profesionales que combinen proyectos en varios Estados miembros sin pérdida de derechos.

3. FORMACIÓN

La capacitación digital es el corazón de cualquier estrategia de transición tecnológica inclusiva. Se propone un plan de formación masivo, modular y adaptado a las distintas realidades del colectivo:

a. CAPAS DE FORMACIÓN SEGÚN NIVEL DE PARTIDA.

I. COMPETENCIAS DIGITALES BÁSICAS PARA QUIENES PARTEN DE NIVELES MUY BAJOS: alfabetización digital, navegación segura por internet, manejo de correo electrónico, herramientas ofimáticas y primeras interacciones con la Administración electrónica.

II. FORMACIÓN APLICADA AL NEGOCIO PARA QUIENES YA DOMINAN LO BÁSICO: marketing online, uso profesional de redes sociales, comercio electrónico, facturación electrónica, gestión de reservas y atención a clientes en entornos digitales.

III. FORMACIÓN AVANZADA EN TECNOLOGÍAS DE MAYOR CALADO (analítica de datos, nociones de programación, automatización de procesos, ciberseguridad básica, uso de CRM y ERP) para aquellos autónomos que quieran incorporar innovaciones más profundas a su actividad.

b. METODOLOGÍA FLEXIBLE Y ORIENTADA A RESULTADOS. Los contenidos deben impartirse mediante cursos cortos, modulares, combinando formatos en línea y presenciales, con horarios compatibles con la jornada laboral de los autónomos. Se recomienda una oferta continua y articulada a través de cámaras de comercio, asociaciones de autónomos, centros de formación profesional, entidades locales y plataformas públicas de aprendizaje.

c. RED DE "ASESORES DIGITALES PARA AUTÓNOMOS". Crear una red de profesionales (preferentemente jóvenes con formación TIC), que actúen como asesores digitales itinerantes en barrios, polígonos y zonas rurales, impartiendo talleres prácticos y ofreciendo consultorías personalizadas para ayudar a cada negocio a identificar y aplicar soluciones tecnológicas concretas.

d. INTEGRACIÓN DE LA DIGITALIZACIÓN EN TODAS LAS FORMACIONES SECTORIALES. Incluir módulos específicos de digitalización en cualquier programa de formación dirigido a autónomos de un sector determinado: venta en *marketplaces* en el comercio de proximidad, uso de aplicaciones de movilidad para taxistas, plataformas de reservas para hostelería, sensores y herramientas de agricultura de precisión para el sector agrario, etc.

e. MENTORIZACIÓN TECNOLÓGICA Y MICROCREDENCIALES. Poner en marcha programas de mentorización que vinculen a autónomos con *startups* o empresas tecnológicas que actúen como mentoras (voluntariado digital corporativo), acompañando procesos de adopción de soluciones concretas. Paralelamente, desarrollar sistemas de microcredenciales que certifiquen las competencias digitales adquiridas por los autónomos, de forma que puedan exhibirlas ante clientes, proveedores y en su sector, reforzando su credibilidad y su inserción en cadenas de valor digitales.

4. DIGITALIZACIÓN (INFRAESTRUCTURA Y HERRAMIENTAS)

Sin infraestructura adecuada y herramientas accesibles, la formación y los incentivos pierden eficacia. Es necesario:

a. CONECTIVIDAD DIGITAL UNIVERSAL. Completar el despliegue de banda ancha de alta velocidad (fibra óptica y/o 5G) en todo el territorio, con especial atención a núcleos rurales pequeños y áreas periféricas. El objetivo es que cualquier profesional, incluso en el municipio más remoto, pueda operar en línea en condiciones equiparables a las de un entorno urbano.

b. HUBS DIGITALES LOCALES Y ESPACIOS DE COWORKING. Crear centros de trabajo compartido y *hubs* digitales públicos o mixtos en zonas rurales y barrios periféricos, equipados con conexión de alta velocidad, equipos informáticos, herramientas de fabricación digital (impresoras 3D, pequeños laboratorios de prototipado) y servicios de asesoría básica. Estos espacios pueden funcionar como nodos de innovación y colaboración para autónomos que, de otro modo, trabajarían aislados.

c. PLATAFORMAS PÚBLICAS DE OPORTUNIDADES Y COLABORACIÓN. Desarrollar portales digitales gestionados por las administraciones que conecten a autónomos con oportunidades de negocio:

    I. Plataformas de contratación pública simplificada para microproveedores, facilitando el acceso de autónomos a pequeños contratos de la Administración.

    II. Herramientas de *networking* profesional donde puedan buscar colaboradores, socios o intercambiar servicios entre profesionales independientes.

d. PROYECTOS TRACTORES DE DIGITALIZACIÓN SECTORIAL. Impulsar iniciativas de transformación digital en sectores específicos, en colaboración con asociaciones y entidades sectoriales:

    I. Digitalización del comercio de proximidad mediante catálogos digitales conjuntos, sistemas de reparto colaborativos y presencia coordinada en *marketplaces*.

    II. Programas de digitalización de la agricultura familiar con sensores, plataformas de gestión de explotaciones y canales de venta directa online.

    III. Proyectos similares en hostelería, turismo rural o servicios personales, financiados parcialmente con fondos europeos (por ejemplo, Next Generation EU), que

permitan a miles de autónomos "subirse al tren tecnológico" en grupo, compartiendo costes y aprendizajes.

5. GOBERNANZA

Para que el proceso de digitalización del trabajo autónomo sea coherente, equitativo y evaluable, se requiere una arquitectura de gobernanza clara:

a. PROGRAMA NACIONAL DE DIGITALIZACIÓN DEL AUTOEMPLEO. Integrar una línea específica dentro de la estrategia España Digital 2026/2030 dedicada al autoempleo, con objetivos cuantificables (porcentaje de autónomos con página web o presencia digital básica, uso de factura electrónica, participación en formación digital, etc.), calendario y presupuesto definidos. Este programa debe involucrar de forma coordinada a los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Industria y Trabajo, así como a las comunidades autónomas.

b. UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO TECNOLÓGICO. Establecer, en entidades como Red.es, cámaras de comercio u organismos similares, una unidad de acompañamiento tecnológico para autónomos y microempresas, que ofrezca asesoría gratuita en la elección, implantación y uso de soluciones digitales. Una suerte de "112 tecnológico" al que el autónomo pueda acudir para resolver dudas, evitar inversiones inadecuadas y recibir orientación práctica.

c. PARTICIPACIÓN DEL COLECTIVO EN EL DISEÑO NORMATIVO DIGITAL. Asegurar la presencia de representantes de autónomos en los procesos de elaboración de normas y estándares digitales (por ejemplo, en el diseño de la implantación obligatoria de la factura electrónica, en regulaciones sobre plataformas o en estándares de ciberseguridad aplicables a micronegocios), con el fin de que las exigencias sean realistas y proporcionadas a sus capacidades.

d. ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS. Fomentar acuerdos con grandes empresas tecnológicas y proveedores de soluciones digitales para que, en el marco de programas de responsabilidad social, ofrezcan licencias gratuitas o bonificadas, formación específica y acompañamiento al tejido autónomo, bajo la coordinación del sector público.

e. EVALUACIÓN CONTINUA Y AJUSTE DE POLÍTICAS. Definir indicadores de seguimiento (número de autónomos digitalizados, uso efectivo de herramientas digitales, incremento medio de ventas por canal online, reducción de la brecha digital rural-urbana, etc.) y mecanismos periódicos de evaluación, ajustando las políticas en función de los resultados obtenidos.

Conjunto, estas propuestas permiten concebir la digitalización no como una línea auxiliar, sino como un eje estratégico para reforzar la competitividad, la resiliencia y la cohesión interna del trabajo autónomo, garantizando que nadie quede atrás en la transición tecnológica.

ACTORES RESPONSABLES

1. MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL: Es el principal responsable de la estrategia general de digitalización del país y, por tanto, del impulso específico dirigido a pymes y personas trabajadoras autónomas. Le corresponde liderar el Programa Nacional de Digitalización del Autoempleo, alineándolo con la agenda España Digital 2026/2030 y con las prioridades de los fondos europeos (Next Generation EU, Digital Europe, etc.). Entre sus funciones clave se incluyen: la gestión y distribución de los recursos europeos destinados a la modernización tecnológica del tejido productivo; la supervisión del despliegue de infraestructuras digitales de alta capacidad (fibra, 5G) y su extensión efectiva al conjunto del territorio; y la coordinación interministerial para asegurar que las distintas políticas sectoriales (industria, empleo, comercio, turismo) integran de forma coherente el componente digital dirigido al trabajo autónomo.

2. MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO: Este departamento es central para que la digitalización alcance también a las microempresas y a los pequeños negocios autónomos que forman parte de los sectores productivos tradicionales. Debe adaptar sus programas de apoyo a la industria, al comercio y al turismo para incorporar explícitamente a los autónomos y micronegocios, no solo a las pymes medianas. Esto incluye, por ejemplo, garantizar que los Planes de Industria 4.0 sean accesibles para talleres artesanales, pequeños talleres mecánicos o actividades manufactureras unipersonales; diseñar planes específicos de digitalización del comercio de proximidad (catálogos digitales, *marketplaces* locales, sistemas de reparto colaborativos); y apoyar la transformación digital de autónomos del turismo rural, guías turísticos y otros profesionales que dependen de la promoción y gestión en línea de sus servicios.

3. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: A través de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, este ministerio desempeña un papel clave en el diseño de actuaciones formativas, de acompañamiento y de supervisión laboral vinculadas a la digitalización. Le corresponde coordinar iniciativas de formación y adaptación digital específicas para autónomos (en colaboración con comunidades autónomas, asociaciones y servicios públicos de empleo) e integrar el componente digital en las estrategias para el trabajo autónomo y la economía social. Asimismo, debe vigilar las condiciones laborales en las plataformas digitales —junto con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social— para garantizar que la expansión de la economía de plataforma no se traduzca en un aumento de la precariedad ni en el uso fraudulento de figuras autónomas.

4. RED.ES Y OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS TECNOLÓGICAS: Estas entidades actúan como brazos ejecutores de las políticas de digitalización sobre el terreno. A Red.es y organismos similares corresponde la gestión operativa de programas como Kit Digital u otros futuros bonos tecnológicos orientados a autónomos y microempresas; el despliegue de figuras como los asesores tecnológicos itinerantes; la creación y gestión de plataformas públicas de apoyo (portales de recursos, herramientas de diagnóstico digital, etc.); y el seguimiento de resultados (número de autónomos beneficiarios, grado de digitalización alcanzado, impactos en ventas o productividad). Su papel es garantizar que los recursos llegan a los colectivos objetivo de forma eficaz y con criterios de simplicidad administrativa.

5. COMUNIDADES AUTÓNOMAS: Las comunidades autónomas son un nivel de gobierno clave para adaptar la estrategia nacional a la diversidad productiva y territorial del país. Deben complementar los programas estatales con actuaciones regionales específicas, ajustando la formación, asesoría y apoyo a las características de cada territorio y sector (por ejemplo, digitalización de autónomos agroalimentarios en Andalucía o Castilla-La Mancha, guías turísticos y actividades vinculadas al turismo en Canarias o Baleares, comercio urbano en grandes ciudades, etc.). Pueden también poner en marcha centros demostradores de tecnologías accesibles para microempresas y autónomos, laboratorios de innovación rural y programas de apoyo a proyectos tractores sectoriales, financiados parcialmente con fondos europeos gestionados a nivel autonómico.

6. AYUNTAMIENTOS Y DIPUTACIONES: Las entidades locales son la administración más cercana a los negocios autónomos y tienen un papel fundamental como dinamizadoras de la transición digital en el territorio. Entre sus funciones destaca facilitar espacios físicos (viveros de empresas, centros de coworking, *hubs* digitales locales) dotados de conectividad y servicios básicos; identificar, a través de agencias de desarrollo local u oficinas municipales de empresa, a los autónomos que precisan apoyo prioritario; y promover proyectos colectivos como *marketplaces* municipales, digitalización de mercadillos, plataformas locales de servicios profesionales o campañas locales de "comercio digital de barrio". Las diputaciones pueden desempeñar un rol de coordinación y apoyo técnico en municipios pequeños con menos capacidad propia.

7. ASOCIACIONES DE AUTÓNOMOS Y CÁMARAS DE COMERCIO: Estas organizaciones son canales privilegiados para la difusión de programas, el apoyo directo y la creación de redes de aprendizaje entre iguales. Pueden coorganizar talleres formativos, jornadas de sensibilización y asesoría básica en colaboración con administraciones públicas; aportar tutores y mentores entre sus miembros con mayor experiencia digital para acompañar a quienes están más rezagados; y actuar como interlocutores en el diseño y evaluación de los programas de digitalización, trasladando necesidades, barreras y propuestas de mejora. Su capilaridad territorial y su relación directa con el tejido autónomo son esenciales para asegurar que las políticas no se queden en el plano formal.

8. EMPRESAS TECNOLÓGICAS Y OPERADORES DE TELECOMUNICACIONES: El sector privado tecnológico y los operadores de telecomunicaciones son aliados imprescindibles para el éxito de la digitalización inclusiva. Pueden colaborar mediante la oferta de planes específicos asequibles para autónomos (conectividad, paquetes de software, servicios en la nube), la participación en programas de formación (por ejemplo, grandes empresas tecnológicas como Google, Microsoft, Meta u otras ofreciendo cursos gratuitos o bonificados para pymes y autónomos), o la puesta en marcha de programas de voluntariado corporativo y mentorización digital. Además, pueden retroalimentar a la administración con información sobre las necesidades y dificultades más frecuentes que detectan entre sus clientes autónomos, contribuyendo a ajustar las políticas públicas.

9. UNIÓN EUROPEA: La UE proporciona el marco financiero, normativo y estratégico en el que se inscribe buena parte de la agenda de digitalización. A través de programas como Digital Europe Programme, los fondos de recuperación y resiliencia, o el FEDER, puede cofinanciar proyectos nacionales y regionales de digitalización del autoempleo y de las pymes. Asimismo, tiene un papel clave en el establecimiento de marcos comunes para las transacciones digitales, como la factura electrónica europea, la identidad digital y la interoperabilidad de servicios, que facilitarán que los autónomos puedan operar con relativa facilidad en distintos países. La coordinación europea es especialmente relevante para el trabajo autónomo digital transnacional, que requiere reglas claras, portabilidad de derechos y entornos regulatorios compatibles para desplegar todo su potencial sin perder protección.

En conjunto, la actuación coordinada de estos actores —cada uno desde su ámbito competencial, pero con objetivos compartidos— resulta imprescindible para que la transición tecnológica del trabajo autónomo sea efectiva, inclusiva y generadora de más oportunidades y derechos, y no de nuevas formas de desigualdad o precariedad.

EXPERIENCIAS COMPARATIVAS RELEVANTES

En distintos países europeos se ha asumido que la modernización del tejido productivo pasa, necesariamente, por una estrategia específica de digitalización dirigida a pequeños negocios y profesionales autónomos. Este reconocimiento se ha traducido en iniciativas concretas que ofrecen referencias útiles para el caso español. Finlandia, por ejemplo, ha desplegado una red nacional de espacios de *coworking* rurales dotados de conectividad de alta velocidad, equipamiento compartido y soporte técnico, acercando los servicios digitales a profesionales que viven y trabajan en aldeas y pueblos remotos. Esta medida no solo contribuye a cerrar la brecha digital territorial, sino que fomenta la creación de comunidades locales de innovación y colaboración, evitando que la digitalización se concentre exclusivamente en grandes ciudades.

Irlanda, por su parte, ha puesto en marcha el programa *Trading Online Voucher*, que ofrece subvenciones de hasta 2.500 euros a microempresas, incluidos autónomos, para crear o mejorar su presencia en línea. Esta herramienta ha permitido que miles de negocios tradicionales (comercios, talleres, servicios personales) abrieran canales de venta por internet, combinando la financiación directa con asesoramiento para que la inversión se traduzca en resultados concretos. En Alemania,

los centros *Mittelstand 4.0* proporcionan asesoramiento gratuito a pequeñas empresas en su proceso de transformación digital, actuando como nodos de referencia donde las pymes y, potencialmente, los autónomos pueden encontrar una "ventanilla única" de información, diagnóstico y acompañamiento tecnológico. Este modelo es fácilmente adaptable a España mediante la creación de centros de apoyo específicos o líneas de atención integradas para el trabajo autónomo.

En el ámbito de la regulación de plataformas, Italia fue pionera en exigir a determinadas empresas de reparto que contratasen a sus *riders* como asalariados o les garantizaran condiciones equivalentes, anticipando parcialmente el enfoque de la posterior normativa europea. La lección es clara: la legislación nacional puede y debe reaccionar con rapidez ante los efectos negativos de las nuevas formas de intermediación digital, evitando que la innovación tecnológica se traduzca en un aumento de la precariedad. Estonia, por otro lado, ha desarrollado uno de los sistemas más avanzados de relación digital entre emprendedores y Administración: registro de empresas en minutos, declaración de impuestos 100 % en línea, trazabilidad administrativa simplificada. Este modelo ofrece un referente directo para simplificar las obligaciones y trámites de los autónomos en España, reduciendo cargas burocráticas y liberando tiempo para la actividad productiva.

La integración de lo digital y lo "verde" también encuentra ejemplos significativos. En Países Bajos, cooperativas de instaladores solares (muchos de ellos trabajadores autónomos) utilizan plataformas compartidas para coordinar proyectos de energías renovables, optimizar la asignación de trabajos, gestionar compras conjuntas y compartir información técnica. Esta combinación de digitalización, cooperación y transición ecológica muestra cómo los autónomos pueden ocupar una posición central en sectores emergentes si cuentan con herramientas adecuadas.

En conjunto, estas experiencias subrayan que invertir en la digitalización inclusiva del trabajo autónomo no es un lujo, sino una apuesta estratégica: mejora la calidad del empleo, reduce la vulnerabilidad de los pequeños negocios, aumenta la capacidad de innovación del tejido productivo y refuerza la resiliencia económica al permitir adaptarse con mayor rapidez a crisis, cambios tecnológicos y transformaciones del mercado. España, que ya ha desplegado programas como Kit Digital y dispone de importantes recursos europeos para la transformación digital, puede inspirarse en estos ejemplos para diseñar una política más integral y orientada a resultados, donde ningún autónomo quede fuera de la era digital por razones de territorio, tamaño o falta de capacidades.

4. DESIGUALDADES DE GÉNERO Y EDAD EN EL AUTOEMPLEO

El colectivo de trabajadores y trabajadoras autónomas dista de ser homogéneo: en su interior se reproducen desigualdades estructurales por razón de género y edad que condicionan de forma decisiva las trayectorias profesionales, la calidad del empleo y las oportunidades de consolidación de los proyectos.

En el plano de género, aunque en los últimos años se ha producido un crecimiento sostenido del número de mujeres dadas de alta en el RETA, persiste una brecha significativa en múltiples dimensiones. Las mujeres representan en torno a un 36% del total de personas afiliadas como autónomas, lo que refleja una tasa de emprendimiento femenino menor que la masculina y una menor presencia en el conjunto del tejido empresarial por cuenta propia. Esta menor participación cuantitativa se combina con una segmentación sectorial muy marcada: las autónomas se concentran, en mayor medida, en actividades tradicionalmente feminizadas y de menor rentabilidad media (comercio minorista, servicios personales, cuidados, educación no reglada, determinados servicios administrativos), mientras que su presencia es claramente inferior en sectores de alto valor añadido, intensivos en tecnología o con márgenes de beneficio más amplios (industria, TIC, consultoría estratégica, actividades científico-técnicas, etc.).

Como resultado de esta doble brecha (menor presencia global y concentración en sectores menos rentables), las mujeres autónomas obtienen, de media, menores ingresos que sus pares masculinos. Antes de la pandemia, las estimaciones apuntaban a que la facturación anual promedio de una mujer autónoma se situaba aproximadamente un 15% por debajo de la de un hombre autónomo, diferencia que tiende a reproducirse en los niveles de renta declarada, capacidad de inversión y posibilidades de crecimiento del negocio. Esta desigualdad no es fruto de decisiones individuales aisladas, sino de un conjunto de condicionantes estructurales:

A. Mayor dificultad de acceso a financiación, con proyectos liderados por mujeres que, históricamente, han recibido menos crédito o en condiciones menos favorables (importes menores, más garantías exigidas, tipos de interés más altos), especialmente en sectores considerados “de riesgo” o percibidos como ajenos a los roles de género tradicionales.

B. Menor presencia en redes de contacto y espacios de poder económico, particularmente en ámbitos fuertemente masculinizados (construcción, industrias tecnológicas, determinadas

ramas de servicios empresariales), lo que limita el acceso a información estratégica, clientes de mayor tamaño, alianzas y oportunidades de negocio relevantes.

C. Sobrecarga de responsabilidades de cuidados, que sigue recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres y condiciona sus decisiones de emprendimiento: muchas optan por actividades que les permitan cierta flexibilidad horaria o compatibilidad con el cuidado de menores o personas dependientes, pero a costa de situarse en segmentos de mercado más precarios, en regímenes de tiempo parcial encubierto o con modelos de negocio de menor escala y rentabilidad.

Todo ello se refleja también en la estructura de los negocios liderados por mujeres autónomas: en promedio, tienen menos personas empleadas a su cargo que los negocios impulsados por hombres, lo que revela empresas de menor tamaño, con menor capacidad de expansión y con una exposición más alta a los vaivenes de la demanda. La desigualdad de género en el autoempleo se manifiesta así en la entrada (menor tasa de emprendimiento femenino), en la estructura (sectores, tamaño, acceso a crédito), en la remuneración (ingresos medios, capacidad de acumulación) y en las posibilidades de consolidación y crecimiento, configurando una brecha que no puede abordarse solo con medidas genéricas de apoyo al trabajo autónomo, sino que exige políticas específicas de igualdad, conciliación y empoderamiento económico de las mujeres.

En cuanto a las desigualdades asociadas a la edad, el mapa del autoempleo presenta una doble tensión entre inserción juvenil y continuidad de los seniors. Por un lado, los jóvenes menores de 30 años están claramente infrarrepresentados en el trabajo autónomo, tanto por la falta de capital económico y relacional necesario para emprender en condiciones de solvencia mínima, como por la inseguridad que perciben ante un mercado incierto y un entramado normativo complejo. Una parte de quienes sí se incorporan lo hacen, además, por necesidad más que por oportunidad: ante un mercado laboral asalariado precarizado, con alta temporalidad y salarios reducidos, recurren al autoempleo como única vía para generar ingresos, a menudo con proyectos poco capitalizados, sin acompañamiento y con modelos de negocio frágiles. Ello se traduce en tasas elevadas de mortalidad temprana de los negocios juveniles, trayectorias profesionales fragmentadas y una experiencia vital marcada por la alternancia entre periodos de actividad autónoma precaria, empleos temporales y desempleo, que dificulta tanto la consolidación profesional como la construcción de derechos de protección social.

En el extremo opuesto, los autónomos mayores de 55 años afrontan el reto de la continuidad y el relevo en condiciones frecuentemente desfavorables. Una parte significativa se ve obligada a prolongar su vida laboral como trabajadores por cuenta propia ante la perspectiva de una jubilación con pensiones insuficientes, consecuencia de carreras de cotización irregulares o basadas durante largos periodos en bases mínimas. Al mismo tiempo, estos *seniors* autónomos se enfrentan a un entorno productivo en rápida transformación, donde los cambios tecnológicos, los nuevos hábitos de consumo y la competencia de grandes operadores y plataformas cuestionan los modelos de negocio tradicionales sobre los que construyeron su trayectoria. La experiencia acumulada constituye un activo de alto valor, pero corre el riesgo de volverse obsoleta si no va acompañada de procesos de actualización de competencias, reconversión sectorial o integración en redes que les permitan adaptarse; el caso de pequeños comerciantes de edad avanzada ante el auge del comercio electrónico es paradigmático. A ello se suman problemas de salud crecientes y limitaciones físicas o psicosociales que pueden hacer cada vez más difícil sostener en solitario la carga de un negocio: jornadas largas, responsabilidades administrativas, atención directa al público, etc. Sin apoyos específicos (en formación, digitalización, relevo generacional, reorganización del negocio o transición hacia la jubilación), muchos autónomos de más edad corren el riesgo de quedar atrapados en un "autoempleo refugio": prolongan su actividad no porque exista un proyecto viable de futuro, sino porque no pueden permitirse dejar de trabajar, asumiendo así una vulnerabilidad silenciosa en el tramo final de su vida laboral.

Ambas dimensiones, género y edad, se entrecruzan, además, con otras vulnerabilidades, configurando escenarios de desigualdad especialmente complejos: mujeres jóvenes que intentan poner en marcha su primer emprendimiento en sectores saturados o de baja rentabilidad; mujeres de más edad vinculadas a actividades tradicionales con márgenes cada vez más estrechos; varones jóvenes insertos en la economía *gig* y sometidos a algoritmos y tarifas impuestas; varones mayores en oficios artesanales en declive, con dificultades para encontrar relevo o adaptarse a nuevas demandas. Estas intersecciones producen perfiles de riesgo diferenciados que no pueden abordarse mediante políticas neutras o indiferenciadas. Las estrategias de "café para todos" (bonificaciones, ayudas genéricas, programas de formación no segmentados) tienden a ser aprovechadas con mayor intensidad por quienes ya cuentan con más información, redes y capacidades previas, lo que puede reforzar brechas preexistentes entre mujeres y hombres, entre jóvenes y mayores, e incluso entre territorios. Por ello, resulta imprescindible integrar de manera explícita un enfoque de género y

generacional en las políticas de autoempleo, incorporando diagnósticos desagregados, objetivos específicos para los colectivos infrarrepresentados o más vulnerables, y medidas adaptadas a sus necesidades concretas. Solo así se evitará que el trabajo autónomo reproduzca, bajo nuevas formas, desigualdades estructurales que el conjunto del sistema de empleo y protección social debería estar contribuyendo a corregir.

OBJETIVOS DE POLÍTICA PÚBLICA

1. PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO: Impulsar un aumento sostenido de la participación de las mujeres en el trabajo autónomo, no solo en términos cuantitativos, sino también en la calidad y estabilidad de los proyectos. Se trata de eliminar o reducir de forma activa las barreras que desincentivan el emprendimiento femenino (dificultades de acceso a financiación, falta de redes de apoyo, estereotipos de género en determinados sectores, menor visibilidad de referentes) para disminuir la brecha de género tanto en el número de autónomas como en los ingresos medios y en la dimensión de los negocios liderados por mujeres. El objetivo es que emprender deje de ser, para muchas mujeres, una opción de segunda o vinculada únicamente a sectores de baja rentabilidad, y pase a ser una alternativa plenamente viable y reconocida en cualquier ámbito de actividad.

2. CONCILIACIÓN E IGUALDAD REAL DE OPORTUNIDADES: Garantizar que las mujeres autónomas puedan desarrollar sus proyectos en condiciones de igualdad efectiva respecto a los hombres, lo que exige abordar de forma específica la conciliación entre vida laboral y familiar y la distribución de los cuidados. Esto implica desplegar medidas que permitan a las autónomas ejercer sus derechos de maternidad, cuidado y corresponsabilidad sin poner en riesgo la continuidad de su negocio (apoyos económicos, sustituciones bonificadas, servicios públicos de cuidado, flexibilidad en cotizaciones), al tiempo que se promueven políticas que fomenten la corresponsabilidad masculina en el ámbito doméstico. La meta es que la carga de cuidados deje de ser el factor que empuja a muchas mujeres a proyectos de menor escala, menor rentabilidad o jornadas invisibles, y que la igualdad formal se traduzca en igualdad real en oportunidades, tiempos y resultados.

3. ACCESO A SECTORES ESTRATÉGICOS Y FINANCIACIÓN PARA MUJERES: Facilitar la entrada y permanencia de más emprendedoras en sectores estratégicos, tradicionalmente masculinizados o de alto valor añadido (tecnología, industria, energía, economía verde,

servicios avanzados), así como su acceso a fuentes de financiación adecuadas al potencial de sus proyectos. Esto requiere combinar instrumentos financieros específicos (líneas de crédito, avales públicos, fondos de capital semilla con enfoque de género) con programas de acompañamiento, mentoría y visibilización que rompan techos de cristal sectoriales. El objetivo es cerrar la brecha en capital disponible, en tamaño medio de los proyectos y en acceso a cadenas de valor, evitando que las mujeres queden confinadas a nichos económicos de menor margen y menor capacidad de crecimiento.

4. APOYO AL EMPRENDIMIENTO JOVEN: Crear un entorno en el que más personas jóvenes opten por el autoempleo de manera voluntaria, informada y estratégica, percibiéndolo como una carrera profesional viable y no solo como refugio frente al desempleo asalariado. Esto implica proporcionar herramientas, formación, asesoramiento y financiación inicial para que los proyectos juveniles nazcan con mayores probabilidades de éxito (modelos de negocio sólidos, acompañamiento en los primeros años, acceso a redes y mercados). Al mismo tiempo, es necesario reducir la precariedad del autoempleo juvenil por necesidad, ofreciendo itinerarios de apoyo específicos a quienes se ven empujados al emprendimiento sin recursos ni experiencia, de manera que estos negocios puedan consolidarse, profesionalizarse y crecer en lugar de engrosar las estadísticas de cierre prematuro.

5. TRANSICIÓN Y RELEVO GENERACIONAL: Acompañar a los autónomos seniors en un doble plano: por un lado, apoyar su actualización profesional (especialmente en competencias digitales, adaptación a cambios de mercado y reorganización de negocios), para evitar que la edad se convierta en un factor de aislamiento o expulsión silenciosa del tejido productivo; por otro, facilitar procesos ordenados de relevo generacional en pequeños negocios y actividades de proximidad (comercio local, agricultura familiar, talleres artesanales, servicios de barrio), evitando cierres por jubilación sin sucesión. Se trata de articular mecanismos que permitan transmitir empresas, clientelas y saber hacer a nuevas generaciones (jóvenes del territorio, personas desempleadas que quieran emprender, relevo interno en la familia o en la plantilla), garantizando al mismo tiempo que quienes decidan continuar activos más allá de la edad ordinaria de jubilación puedan hacerlo en condiciones de salud, rentabilidad y protección social adecuadas. De este modo, se refuerza la continuidad del tejido económico

y se aprovecha el capital de experiencia acumulado, en lugar de dejar que se pierda por ausencia de acompañamiento y planificación.

PROPUESTAS POR ÁREAS

1. FISCALIDAD

La política fiscal puede convertirse en una herramienta directa para corregir las brechas de género y edad en el autoempleo, siempre que incorpore de forma explícita estos enfoques:

a. INCENTIVOS ESPECÍFICOS PARA MUJERES EMPRENDEDORAS. Diseñar una bonificación en el IRPF para nuevas autónomas durante los primeros años de actividad, permitiendo, por ejemplo, aplicar una menor retención sobre sus rendimientos o deducir un porcentaje adicional de sus gastos afectos a la actividad. El objetivo es mejorar la liquidez inicial de los proyectos liderados por mujeres, reduciendo las tensiones de tesorería en la fase más vulnerable del negocio.

b. FISCALIDAD FAVORABLE A LA INVERSIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO. Establecer desgravaciones para inversores (fondos de proximidad, etc.) que aporten capital a startups o negocios liderados por mujeres, de modo que una parte de la inversión sea deducible en el IRPF o en el Impuesto de Sociedades. Con ello se incentiva que el capital privado fluya hacia proyectos femeninos, contribuyendo a cerrar la brecha de financiación.

c. APOYO FISCAL AL RELEVO GENERACIONAL. Introducir exenciones o reducciones significativas en los impuestos asociados a la transmisión de pequeños negocios (IRPF por plusvalía, ITP, etc.) cuando un autónomo mayor de 60 años traspase su actividad a una persona joven (sea o no familiar), siempre que se garantice la continuidad del negocio. De este modo se facilita el relevo generacional ordenado y se evitan cierres por jubilación sin sucesión.

d. DEDUCCIONES POR MENTORING INTERGENERACIONAL. Reconocer fiscalmente la labor de acompañamiento de autónomos seniors a jóvenes emprendedores, permitiendo deducir determinados gastos vinculados a esa actividad (desplazamientos, utilización de espacios, servicios de apoyo), formalizando así el “padrinazgo” empresarial como una función socialmente útil.

e. CONCILIACIÓN Y CUIDADOS EN CLAVE FISCAL. Establecer una deducción ampliada por gastos de cuidado (guardería, servicios de atención a menores o personas dependientes) dirigida específicamente a mujeres autónomas y a hogares donde ambos progenitores sean autónomos, reconociendo la carga adicional que soportan y reforzando la capacidad de conciliación sin penalizar el proyecto profesional.

2. SEGURIDAD SOCIAL

Las reformas de protección social deben profundizar en los avances ya planteados, incorporando de manera explícita el enfoque de género y ciclo vital:

a. TARIFAS REDUCIDAS CON ENFOQUE DE GÉNERO Y JUVENTUD. Ampliar la duración de la cuota reducida para nuevas autónomas jóvenes y para mujeres que retoman la actividad tras una baja de maternidad. La actual "tarifa plana" podría extenderse de 12 a 24 meses para mujeres menores de 30 años y para quienes se reincorporen tras el periodo de maternidad, con el fin de apuntalar la continuidad del negocio en una fase crítica.

b. COMPLEMENTO DE COTIZACIÓN POR HIJO A CARGO. Crear un mecanismo de bonificación parcial de la cuota de autónomos durante un periodo determinado tras cada nacimiento o adopción, aplicable tanto a la madre como al padre autónomo que asuma corresponsablemente el cuidado. Este complemento, análogo al existente en pensiones, reforzaría la protección de las familias autónomas y enviaría una señal clara de apoyo a la corresponsabilidad.

c. TRANSICIÓN SUAVE DESDE LA TARIFA PLANA EN JÓVENES. Evitar el "salto brusco" de cotizaciones al finalizar la tarifa plana. Para jóvenes autónomos, se puede articular una subida progresiva de las cuotas durante los tres primeros años de actividad, de forma que el fin de la bonificación no suponga un shock de costes que empuje al cierre del negocio.

d. JUBILACIÓN ACTIVA FLEXIBLE PARA AUTÓNOMOS SENIORS. Facilitar que, a partir de cierta edad (por ejemplo, 65 años), quienes deseen seguir al frente de su negocio puedan compatibilizar una parte de la pensión con la actividad profesional, reduciendo o exonerando parcialmente la cuota. Así se evita que deban elegir entre trabajar sin descanso o retirarse con una pensión reducida, y se favorece una transición gradual.

e. COBERTURA DE LAGUNAS DE COTIZACIÓN POR CUIDADOS. Reforzar la protección de mujeres autónomas que hayan interrumpido su actividad para cuidar menores o personas dependientes. Esto puede hacerse mediante el reconocimiento de periodos cotizados ficticios, como ocurre en el Régimen General, o facilitando la "compra" de lagunas a un coste reducido. De este modo se atenúa el impacto de los periodos de cuidado sobre la pensión futura.

3. FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

La política formativa debe ser un instrumento central para corregir desigualdades de género y edad, combinando capacitación técnica, acompañamiento y empoderamiento:

a. PROGRAMAS ESPECÍFICOS PARA MUJERES EMPRENDEDORAS. Desarrollar itinerarios de formación dirigidos a mujeres que deseen iniciar o consolidar proyectos, con especial énfasis en ámbitos donde están infrarrepresentadas (tecnología, industria, energía, finanzas, economía verde). Estos programas deben combinar contenidos técnicos (modelo de negocio, finanzas, marketing, digitalización) con módulos de liderazgo, negociación y construcción de redes.

b. ESCUELA DE EMPRENDIMIENTO FEMENINO Y RED DE MENTORAS. Instituir, en colaboración con universidades, cámaras de comercio y asociaciones de autónomos, una Escuela de Emprendimiento Femenino que ofrezca cursos, tutorías y servicios de acompañamiento a mujeres en fases iniciales del proyecto. Complementariamente, crear una red estructurada de mentoras (empresarias y autónomas consolidadas) que acompañen a nuevas emprendedoras, facilitando transferencia de conocimiento, apoyo psicológico y acceso a contactos clave.

c. EDUCACIÓN EMPRENDEDORA JUVENIL. Introducir de forma sistemática la educación para el emprendimiento y el autoempleo en la Formación Profesional y en la universidad (gestión básica de un negocio, fiscalidad, marketing digital, economía freelance, trabajo en plataformas, etc.), de modo que más jóvenes contemplen el autoempleo como una opción viable y conozcan los riesgos y herramientas disponibles. Fuera del sistema educativo, ofrecer píldoras formativas breves y muy prácticas para jóvenes autónomos, aprovechando

formatos digitales (*webinars*, MOOCs, cápsulas en vídeo) y certificando las competencias adquiridas mediante microcredenciales.

d. ACTUALIZACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A AUTÓNOMOS SENIORS. Diseñar programas de formación continua adaptados a personas de mayor edad: alfabetización digital para mayores, cursos de reinvención de negocios tradicionales, asesoramiento individual para adaptar modelos de negocio a nuevas demandas (por ejemplo, artesanos que aprenden a vender en plataformas globales). Asimismo, organizar talleres específicos de preparación a la jubilación activa, donde autónomos mayores de 55 años puedan planificar la transmisión, venta o transformación de su negocio, o redefinir su papel profesional en etapas posteriores (mentoría, consultoría, actividad parcial).

4. DIGITALIZACIÓN (ENFOQUE DE GÉNERO Y EDAD)

Las herramientas digitales pueden ser palancas poderosas para reducir brechas si se diseñan con esa intención:

a. COMUNIDADES DIGITALES DE EMPRENDEDORAS. Crear plataformas de *networking* para mujeres autónomas que funcionen como directorios y comunidades virtuales: espacios donde visibilizar sus servicios, compartir recursos, buscar colaboraciones y organizar proyectos conjuntos. Estas comunidades pueden potenciar el acceso a clientes, alianzas y mercados, especialmente en sectores innovadores o en territorios dispersos.

b. INNOVACIÓN ORIENTADA A LA CONCILIACIÓN. Promover *hackatones*, retos y proyectos de innovación tecnológica específicamente orientados a facilitar la vida de las autónomas y las familias autónomas (aplicaciones de gestión del tiempo que integren agenda profesional y familiar, sistemas de coordinación de redes de cuidados, plataformas de intercambio de servicios entre emprendedoras, etc.).

c. CONECTAR TALENTO FEMENINO Y RURAL CON MERCADOS AMPLIOS. Utilizar la digitalización para reducir el aislamiento territorial de las emprendedoras rurales, facilitando su acceso a canales de venta online, *marketplaces* sectoriales, redes profesionales y servicios de logística adaptados.

d. MENTORÍA INTERGENERACIONAL DIGITAL. Desarrollar plataformas que conecten a jóvenes emprendedores con autónomos seniors que puedan asesorarles, y a su vez a jóvenes con mayores a quienes puedan apoyar en la adopción tecnológica. Estas redes de intercambio bidireccional combinan experiencia y capacidades digitales, generando beneficios para ambos grupos.

e. PORTAL DE RELEVO DE NEGOCIOS. Crear una plataforma nacional donde autónomos próximos a la jubilación puedan ofertar sus negocios para traspaso, cogestión o sucesión, y donde jóvenes emprendedores puedan buscar oportunidades de relevo. Este "*marketplace* de sucesiones" permitiría casar intereses generacionales, preservando actividad económica y empleo en muchos territorios.

f. CAMPAÑAS DIGITALES DE CAMBIO CULTURAL. Desarrollar campañas en redes sociales que visibilicen casos de éxito de mujeres en sectores tecnológicos o industriales, y de hombres emprendedores en sectores de cuidados o servicios tradicionalmente feminizados. El objetivo es ampliar los imaginarios sobre quién puede emprender en qué sectores y romper estereotipos de género que siguen condicionando elecciones y oportunidades.

5. GOBERNANZA

Para que las políticas no reproduzcan desigualdades, es imprescindible institucionalizar la perspectiva de género y edad en todo el ciclo de diseño, ejecución y evaluación:

a. UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN EL TRABAJO AUTÓNOMO. Crear, en el seno de la Dirección General de Trabajo Autónomo, una unidad específica responsable de velar por la integración de las perspectivas de género, edad y otras diversidades en las políticas de autoempleo. Esta unidad deberá recopilar y analizar datos desagregados (por sexo, tramo de edad, sector, territorio) sobre el acceso a ayudas, formación, financiación y otros recursos, identificando brechas y formulando recomendaciones de ajuste.

b. EVALUACIÓN DE IMPACTO Y AJUSTES DE PROGRAMAS. Establecer la obligación de evaluar el impacto de cada programa de apoyo al autoempleo desde el punto de vista de género y edad. Si, por ejemplo, un fondo de microcrédito o una línea de subvenciones llega mayoritariamente a hombres o a tramos de edad específicos, se deberán revisar los

criterios, la difusión y el diseño de las convocatorias para corregir sesgos y asegurar un acceso más equilibrado.

c. PARTICIPACIÓN REPRESENTATIVA EN EL DIÁLOGO SOCIAL. Garantizar que los órganos consultivos y las mesas de diálogo sobre trabajo autónomo cuenten con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como con la participación explícita de jóvenes emprendedores y de autónomos seniors. Esta representación puede canalizarse a través de asociaciones de autónomos, organizaciones sectoriales, entidades de mujeres empresarias y estructuras juveniles.

d. ARTICULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y JUVENTUD. Fortalecer la colaboración con el Instituto de la Mujer, el INJUVE y otros organismos especializados, de manera que las estrategias de igualdad de género y de inserción juvenil incorporen de forma explícita la dimensión del autoempleo, y que las políticas de trabajo autónomo se alimenten de los diagnósticos y propuestas ya existentes en estos ámbitos.

e. METAS EXPLÍCITAS EN LAS ESTRATEGIAS NACIONALES. Incluir objetivos concretos y medibles en la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo y en otros marcos estratégicos: por ejemplo, aumentar el porcentaje de mujeres autónomas, reducir la brecha de ingresos entre autónomas y autónomos, incrementar el número de autónomos menores de 30 años y el volumen de negocios transmitidos con relevo generacional efectivo. Estos objetivos deben ir acompañados de plazos y mecanismos de seguimiento público, de modo que la igualdad de género y la equidad intergeneracional dejen de ser principios genéricos y se conviertan en compromisos operativos verificables.

ACTORES RESPONSABLES

1. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: Es el actor clave para integrar de forma sistemática la perspectiva de género y edad en las políticas de autoempleo. A través de la Dirección General de Trabajo Autónomo y en coordinación con instrumentos como el Plan de Empleo Joven, le corresponde incorporar medidas específicas para mujeres y jóvenes en la normativa, en los programas de emprendimiento y en las estrategias de apoyo al autoempleo. Debe asegurar que cualquier reforma del Estatuto del Trabajo Autónomo, de las líneas de ayudas o de los programas de formación incluya objetivos, indicadores y

acciones dirigidas a corregir brechas de género y de edad. Resulta fundamental la coordinación estrecha con el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer para el diseño de actuaciones con perspectiva de género (Escuela de Emprendimiento Femenino, redes de mentoras, programas para mujeres rurales, etc.), así como con los Ministerios de Educación y Universidades para promover una cultura emprendedora en jóvenes desde etapas tempranas, integrando el autoempleo como opción profesional en los currículos formativos y en los servicios de orientación.

2. MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO: Este ministerio tiene la capacidad de incidir en sectores estratégicos donde las mujeres y los jóvenes están infrarrepresentados. Debe incorporar la perspectiva de género y edad en los programas de apoyo al emprendimiento (instrumentos de ENISA, programas industriales, ayudas al comercio, turismo y hostelería), reservando tramos específicos o prioridades para proyectos liderados por mujeres y por jóvenes. También debe velar por que los planes de modernización sectorial (industria 4.0, turismo inteligente, comercio conectado) incluyan objetivos de incorporación de emprendedoras y jóvenes en las cadenas de valor y en los procesos de relevo generacional, evitando que la transición hacia modelos más avanzados reproduzca estructuras empresariales envejecidas y masculinizadas.

3. MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES: Es responsable de implementar, evaluar y ajustar las medidas de Seguridad Social con enfoque de género y edad: ampliación y extensión de tarifas reducidas para autónomas jóvenes o tras maternidad, complementos de cotización por hijo a cargo, mecanismos de cobertura de lagunas de cotización por cuidados, esquemas de jubilación activa flexible para autónomos seniors, etc. Debe monitorizar el impacto de estas medidas con datos desagregados (por sexo, edad, sector) para detectar si realmente contribuyen a reducir brechas o si es necesario recalibrarlas. Asimismo, debe coordinarse con el Ministerio de Trabajo y con las comunidades autónomas para garantizar una coherencia entre los incentivos contributivos y los programas de apoyo económico y formativo.

4. INSTITUTO DE LA MUJER (Ministerio de Igualdad): Aporta la especialización en igualdad de género y una larga trayectoria en programas de empoderamiento económico de las mujeres. Su papel es colaborar en el diseño de la Escuela de Emprendimiento Femenino, de

las redes de mentoras y de los programas dirigidos a emprendedoras en entornos rurales o sectores masculinizados, aportando metodología, materiales de sensibilización y recursos propios. Puede cofinanciar, junto con las comunidades autónomas, cursos específicos para mujeres emprendedoras, campañas de visibilización de referentes femeninos y acciones de formación en igualdad dirigidas a entidades financieras, cámaras y asociaciones empresariales. Además, debe asegurar que las políticas de igualdad incorporan explícitamente la dimensión del autoempleo como vía de autonomía económica.

5. INSTITUTO DE LA JUVENTUD (INJUVE): Es el organismo idóneo para impulsar una visión positiva, realista y crítica del emprendimiento juvenil. Puede apoyar campañas que fomenten el autoempleo como opción viable entre la juventud, difundiendo casos de éxito y experiencias reales, pero también alertando sobre los riesgos de la precariedad sin apoyo. A través de su red de oficinas y programas, puede ofrecer asesoramiento inicial a jóvenes que se plantean emprender, conectándolos con servicios especializados (cámaras, asociaciones de autónomos, incubadoras). Además, puede diseñar y gestionar un programa de "segunda oportunidad" para jóvenes autónomos que hayan cerrado su primera empresa, ofreciéndoles formación, tutoría y apoyo financiero para reemprender incorporando las lecciones aprendidas.

6. COMUNIDADES AUTÓNOMAS: Las CCAA ya desarrollan numerosos programas de apoyo a mujeres emprendedoras y a jóvenes empresarios, que deben reforzarse, coordinarse con la estrategia nacional y evaluarse en clave de impacto real. Pueden poner en marcha incubadoras específicas para mujeres, espacios de *coworking* gratuitos o bonificados para jóvenes, y líneas de microcrédito autonómicas con criterios de prioridad para estos colectivos. Además, tienen margen para incorporar cláusulas de igualdad en la concesión de ayudas y subvenciones, estableciendo, por ejemplo, porcentajes mínimos de beneficiarias mujeres o de jóvenes en cada convocatoria, y favoreciendo proyectos que contemplen relevo generacional en sectores clave (comercio local, agricultura, servicios en pueblos).

7. AYUNTAMIENTOS Y DIPUTACIONES: En el ámbito local se concretan muchas de las posibilidades reales de emprendimiento. Los ayuntamientos pueden fomentar redes de apoyo mediante la creación de consejos locales de mujeres emprendedoras, premios y

reconocimientos a jóvenes proyectos, o programas municipales de mentorización. Pueden también facilitar locales y espacios en viveros de empresas o mercados municipales para proyectos liderados por mujeres o jóvenes, diseñar tasas reducidas en licencias y ocupación del espacio público, y establecer convenios con guarderías municipales o servicios de cuidado para familias autónomas. Las diputaciones, por su parte, pueden apoyar a los municipios pequeños en la puesta en marcha de estas iniciativas, aportando asistencia técnica y financiación complementaria.

8. ASOCIACIONES Y REDES PROFESIONALES: Las asociaciones de autónomos, las cámaras de comercio y las organizaciones empresariales específicas (federaciones de mujeres empresarias, asociaciones de jóvenes empresarios, redes sectoriales) son actores esenciales para detectar problemas, acompañar trayectorias y articular soluciones desde la proximidad. Deben contar con secciones específicas de mujeres y de jóvenes -como ya ocurre en algunas organizaciones (por ejemplo, secciones como UATAE-Mujer)-, para atender sus demandas concretas, generar espacios de *networking*, promover programas de mentoría y trasladar a la administración propuestas basadas en la experiencia. Además, pueden gestionar redes de intercambio de conocimientos y apoyos cruzados entre emprendedores de distintas generaciones, funcionando como nodos permanentes de mentoría intergeneracional.

9. SECTOR FINANCIERO (banca, microfinanzas, entidades de crédito): Las entidades financieras tienen un papel determinante en el acceso al capital de inicio y de consolidación. Deben desarrollar productos específicos para mujeres y jóvenes emprendedores: microcréditos con menores requisitos de aval, líneas de financiación con perspectiva de género (*women in business*), productos adaptados a pequeños proyectos con fuerte componente social o territorial, etc. Con apoyo público (a través de fondos de garantía, avales parciales o instrumentos de reparto de riesgos), pueden asumir un mayor compromiso en la financiación de emprendedoras primerizas y de menores de 30 años, corrigiendo sesgos históricos en la evaluación del riesgo. También pueden colaborar en programas de educación financiera orientados a estos colectivos.

10. UNIÓN EUROPEA: A través de programas como EaSI (Empleo e Innovación Social), los fondos estructurales y el marco financiero plurianual, la UE puede cofinanciar iniciativas de

emprendimiento femenino y juvenil, así como proyectos de *mentoring*, redes transnacionales de emprendedoras y jóvenes empresarios, y esquemas de microfinanciación inclusiva. La Comisión Europea ya impulsa planes de acción para reducir la brecha de género en el emprendimiento y mejorar la inserción laboral juvenil; España debe alinear sus estrategias nacionales con estas prioridades y aprovechar las oportunidades de financiación y de intercambio de buenas prácticas. La UE, además, puede fomentar la creación de indicadores comparados sobre emprendimiento femenino y juvenil, ayudando a los Estados miembros a identificar avances y rezagos, y promoviendo marcos comunes que refuercen la igualdad de género y la equidad generacional en el conjunto del espacio europeo.

En conjunto, la acción coordinada de estos actores (cada uno desde sus competencias, pero con objetivos compartidos) es imprescindible para que el trabajo autónomo deje de ser un espejo de las desigualdades de género y edad y se convierta en un espacio de oportunidades reales, equitativas y sostenibles para mujeres y hombres, jóvenes y mayores.

EXPERIENCIAS COMPARATIVAS RELEVANTES

Diversos países han desplegado en las últimas décadas políticas específicas para abordar las brechas de género y edad en el emprendimiento, con resultados que aportan lecciones claras para el diseño de estrategias en España. En el ámbito de género, Canadá y Francia han puesto en marcha fondos de capital dirigidos específicamente a mujeres emprendedoras, partiendo de un diagnóstico compartido: el acceso a financiación constituía uno de los principales cuellos de botella para los proyectos liderados por mujeres. Estos instrumentos, de naturaleza público-privada, cofinancian iniciativas impulsadas por emprendedoras, combinando recursos públicos, banca de desarrollo e inversión privada, y han logrado incrementar de forma significativa el volumen de capital que llega a los negocios femeninos, especialmente en fases iniciales y en sectores innovadores.

Alemania aporta otro ejemplo relevante con la red FRAUEN *unternehmen*, impulsada por el Ministerio de Economía. Se trata de una comunidad nacional de mujeres emprendedoras que actúa como red de prácticas, espacio de apoyo mutuo y plataforma de mentoría. Su finalidad es doble: por un lado, brindar acompañamiento, referentes y redes de contacto a las mujeres que ya están emprendiendo; por otro, visibilizar figuras de éxito para animar a nuevas emprendedoras a dar el paso. La institucionalización de este tipo de redes, con respaldo público estable, ha contribuido a

mejorar la presencia y la visibilidad de las mujeres autónomas en el tejido empresarial alemán, demostrando que la dimensión simbólica (referentes, relatos, reconocimiento) es tan importante como los instrumentos financieros.

En materia de conciliación, Francia ha avanzado en soluciones específicamente adaptadas a la realidad del autoempleo femenino. A través de determinadas mutualidades, las autónomas pueden acceder a servicios de sustitución durante la baja maternal, con apoyo parcial de recursos públicos. Esta figura permite que una persona trabajadora contratada temporalmente se haga cargo de la actividad mientras la titular está de baja, evitando la pérdida de clientela y la interrupción total del negocio. Los datos disponibles indican que esta medida ha contribuido a que un porcentaje muy elevado de autónomas, en torno a cuatro de cada cinco, retome su actividad tras la maternidad, reduciendo de forma notable el riesgo de abandono definitivo de sus proyectos. En los países nórdicos, como Suecia, la clave reside en un sistema de cuidados universal y de alta calidad que beneficia por igual a asalariados y autónomos: la existencia de servicios de educación y cuidado infantil accesibles, junto con bajas parentales amplias y corresponsables, hace que la maternidad no suponga un freno estructural al emprendimiento, y se traduce en una de las tasas de emprendimiento femenino más altas de Europa.

Desde la perspectiva generacional, también existen experiencias valiosas. En el Reino Unido, el programa *New Enterprise Allowance* ofrece mentoría y un subsidio económico modesto a personas desempleadas, especialmente jóvenes, que desean iniciar un negocio. La combinación de apoyo financiero básico y acompañamiento profesional ha generado miles de nuevas iniciativas autónomas juveniles, con tasas de supervivencia superiores a la media, lo que muestra la importancia de no limitarse a “dar ayudas”, sino de articular itinerarios de apoyo integral. Italia, por su parte, ha puesto el foco en el envejecimiento de su comercio y sus oficios artesanales mediante programas de relevo generacional en tiendas y talleres tradicionales: jóvenes interesados en aprender un oficio se forman junto a comerciantes o artesanos mayores y, posteriormente, acceden a la titularidad del negocio con condiciones de financiación preferente. Este enfoque combina preservación del tejido económico, transmisión de saber hacer y renovación generacional ordenada.

En conjunto, estas experiencias internacionales ponen de relieve que abordar de forma decidida las desigualdades de género y edad en el trabajo autónomo no es solo una cuestión de justicia social, sino una apuesta estratégica de desarrollo. Liberar el potencial emprendedor de mujeres y jóvenes

implica sumar miles de iniciativas al tejido económico, diversificar sectores y modelos de negocio, y reforzar la resiliencia social ante crisis y cambios estructurales. España dispone ya de diagnósticos claros que identifican la brecha de género y las dificultades generacionales como desafíos estructurales en el autoempleo; el reto inmediato consiste en profundizar y sistematizar acciones afirmativas inspiradas en estas buenas prácticas, de manera que la igualdad de oportunidades se traduzca en un autoempleo realmente inclusivo y equilibrado.

5. DESARTICULACIÓN NORMATIVA Y FISCAL

El marco normativo y fiscal que regula el trabajo autónomo en España se ha configurado de manera paulatina, a través de reformas parciales y respuestas sectoriales a problemas concretos. El resultado es un entramado complejo, poco sistemático y, en muchos casos, difícil de comprender y gestionar para quienes trabajan por cuenta propia. Desde el punto de vista jurídico-laboral, la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007) supuso un avance relevante al reconocer por primera vez al colectivo como una realidad con entidad propia y dotarlo de un marco común. Sin embargo, ese "suelo" normativo no ha sido acompañado de una armonización profunda del resto de disposiciones aplicables, de modo que persisten lagunas, solapamientos y zonas grises que generan inseguridad jurídica y tratamientos desiguales.

La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) ilustra bien esta situación. Nació con la finalidad de ofrecer una protección reforzada a quienes dependen de un único cliente principal, acercando parcialmente su estatus al de los asalariados en determinados ámbitos (contratación escrita, indemnizaciones, etc.). No obstante, su implantación real ha sido muy limitada: pocos profesionales se registran como TRADE, la figura es poco conocida por parte de empresas y personas trabajadoras, y coexiste con un volumen significativo de situaciones de falsos autónomos que no se encuadran en ella ni son corregidas con eficacia por los mecanismos de control. Esta convivencia entre una figura "garantista" infrautilizada y un fraude laboral persistente evidencia la brecha entre la letra de la ley y su aplicación práctica.

A ello se suma que la relación de los autónomos con sus clientes se articula, en la mayoría de los casos, mediante contratos mercantiles sujetos al Código de Comercio, ajenos al Derecho del Trabajo. Millones de personas que trabajan por cuenta propia quedan, por tanto, fuera de la tutela laboral clásica, incluso cuando sus condiciones de prestación de servicios (subordinación económica, dependencia funcional, exclusividad de hecho) se asemejan a las de un trabajador por cuenta ajena. La frontera entre trabajo autónomo genuino y relación laboral encubierta sigue siendo difusa, y la interpretación recae en una combinación de criterios jurisprudenciales, inspecciones y acuerdos informales que, en la práctica, muchas veces llegan tarde o no llegan.

Además, desde la propia Seguridad Social existen múltiples regímenes y subregímenes que fragmentan la realidad del colectivo: autónomos del Régimen Especial Agrario, del Mar,

colaboradores familiares, profesionales colegiados que cotizan en mutualidades alternativas en lugar de hacerlo en el RETA, etc. Cada uno de estos subgrupos se rige por reglas específicas en materia de cotización y protección, lo que multiplica las casuísticas y hace más difícil construir una visión coherente y unificada del trabajo autónomo. Esta fragmentación se reproduce en los ámbitos regional y local, donde determinadas competencias (ayudas, fiscalidad autonómica y local, requisitos para licencias, etc.) añaden nuevas capas de normativa, a menudo poco coordinadas entre sí.

En el plano fiscal, la situación no es menos compleja. El autónomo debe navegar entre diferentes figuras (IRPF en estimación directa o módulos, IVA, impuestos autonómicos y locales), con obligaciones formales que varían en función de su volumen de facturación, su sector de actividad o la combinación de fuentes de ingreso. La existencia de regímenes especiales, tipos reducidos y múltiples modelos de declaración provoca que muchos trabajadores por cuenta propia perciban el sistema como un laberinto técnico, en el que un error formal puede derivar en sanciones significativas. La ausencia de un tratamiento realmente integrado entre régimen fiscal y régimen de Seguridad Social (dos pilares que siguen funcionando con lógicas distintas) termina configurando un entorno poco transparente, donde el autónomo rara vez tiene una visión clara y anticipable de su carga fiscal y contributiva total.

En síntesis, la desarticulación normativa y fiscal del autoempleo en España no se traduce únicamente en complejidad administrativa; implica también incertidumbre, desigualdades de trato entre colectivos y espacios de impunidad que facilitan prácticas abusivas. Mientras no se aborde una revisión integral y coherente del marco regulatorio (laboral, fiscal y de Seguridad Social), el trabajo autónomo seguirá apoyándose en un mosaico de normas parciales que dificultan tanto la protección efectiva de las personas trabajadoras como la consolidación de proyectos empresariales sostenibles.

En el ámbito fiscal, las personas trabajadoras autónomas se enfrentan a un entramado especialmente complejo y fragmentado, que combina múltiples obligaciones periódicas, regímenes divergentes y una coordinación insuficiente entre administraciones. La gestión cotidiana incluye, como mínimo, la presentación de declaraciones trimestrales de IVA e IRPF, pagos fraccionados, liquidaciones anuales y, en muchos casos, la aplicación de tipos de retención diferenciados cuando facturan a empresas o a otros profesionales. A ello se suma la necesidad de llevar una contabilidad,

aunque sea simplificada, que permita justificar ingresos y gastos deducibles, conservar facturas, gestionar amortizaciones y atender requerimientos de la Agencia Tributaria, lo que para un pequeño negocio unipersonal puede suponer una carga administrativa desproporcionada en comparación con su tamaño.

Si bien existen esquemas teóricamente simplificados, como la estimación objetiva por módulos, su ámbito de aplicación se ha ido restringiendo tanto en términos de sectores como de umbrales de facturación, de manera que un número creciente de autónomos se ve obligado a tributar por estimación directa. Este régimen, aun siendo más ajustado a la realidad económica de cada actividad, conlleva obligaciones formales más complejas, que resultan especialmente gravosas para quienes carecen de formación contable o recursos para contratar asesoría externa. La paradoja es que aquellos autónomos de menor tamaño, para quienes la simplificación sería más necesaria, son a menudo los que encuentran mayores dificultades para navegar el sistema sin incurrir en errores, sanciones o sobrecostes administrativos.

La falta de armonización entre criterios fiscales y de Seguridad Social añade una capa adicional de confusión. Lo que Hacienda considera rendimiento neto a efectos de IRPF no coincide necesariamente con los parámetros utilizados para determinar la base de cotización en el RETA, y la transición hacia la cotización por ingresos reales ha evidenciado la necesidad de coordinar mejor ambos sistemas. En la práctica, muchos autónomos se ven obligados a gestionar información similar en formatos y momentos distintos, duplicando trámites sin ganar en claridad sobre su carga fiscal y contributiva global. Esta desalineación alimenta la percepción de opacidad y dificulta la planificación financiera de los proyectos, especialmente en actividades con ingresos irregulares o estacionales.

A esta complejidad se superponen los distintos niveles territoriales de gobierno. Las comunidades autónomas introducen sus propias deducciones, bonificaciones y ayudas en el IRPF o en otros tributos, dirigidas a emprendedores, jóvenes, mujeres o actividades estratégicas, mientras que los ayuntamientos aplican tasas y tributos locales (IAE, tasas de basuras, licencias de apertura, ocupación de vía pública, etc.) que inciden directamente en los costes de los pequeños negocios. Si bien estas iniciativas pueden ser positivas en sí mismas, a menudo se diseñan y ejecutan sin una coordinación efectiva con la estrategia estatal de apoyo al autoempleo, dando lugar a un mosaico de medidas dispersas, de difícil comprensión y con requisitos heterogéneos. El resultado es un entorno normativo y fiscal poco coherente, en el que el acceso efectivo a los apoyos depende en

gran medida de la capacidad de cada autónomo para informarse, interpretar y tramitar una multiplicidad de instrumentos que no siempre convergen en un objetivo común de simplificación y estabilidad.

En conjunto, la combinación de obligaciones fiscales complejas, desajustes con el sistema de Seguridad Social y falta de coordinación interadministrativa configura un escenario en el que el tiempo y la energía que los autónomos destinan a cumplir con la normativa restan recursos a la gestión estratégica de su negocio. Esta carga normativa y fiscal, vivida a menudo como una "burocracia hostil", se convierte así en un factor estructural que limita la capacidad de consolidación y crecimiento del autoempleo, especialmente entre quienes cuentan con menos capital formativo, menos apoyo asesor y mayor vulnerabilidad económica.

Un síntoma especialmente visible de esta desarticulación es la burocracia excesiva que denuncian de forma reiterada los propios autónomos. El itinerario básico de alta ya ilustra el problema: darse de alta en Hacienda y en la Seguridad Social exige trámites separados, con formularios distintos, plazos propios y canales de atención que no siempre se comunican entre sí. A ello se suman los requisitos vinculados a la actividad concreta: licencias de apertura o actividad, comunicaciones previas, seguros obligatorios, registros sectoriales, etc., cuya competencia puede recaer en administraciones diferentes (ayuntamiento, comunidad autónoma, administración central), sin que exista un mapa claro y accesible de "quién exige qué" ni de en qué orden deben cumplirse los pasos. Para un emprendedor novel, navegar este entramado resulta especialmente complejo: la mera identificación de qué administración gestiona cada permiso (¿la licencia es municipal o autonómica?, ¿la subvención la concede el gobierno regional o un ministerio?, ¿la inspección la realiza Trabajo o el ayuntamiento?) se convierte en una tarea de prueba y error que consume tiempo, recursos y, en no pocas ocasiones, desincentiva proyectos incipientes.

Para quienes ya están en funcionamiento, la situación no es mucho más sencilla. Cumplir con todas las obligaciones fiscales, laborales, administrativas y sectoriales supone dedicar una parte significativa del tiempo, que podría invertirse en producir, innovar o buscar clientes, a tareas de gestión que, en muchos casos, se perciben como redundantes o excesivamente formalistas. La arquitectura fiscal-laboral da la impresión de estar diseñada con grandes estructuras empresariales en mente, más que con microemprendimientos unipersonales que carecen de departamentos administrativos propios. La ausencia de una ventanilla única real o de una entidad rectora con

autoridad efectiva sobre el conjunto de las políticas de autoempleo agrava esta sensación de dispersión: distintos ministerios (Trabajo, Inclusión y Seguridad Social, Industria, Hacienda), junto con gobiernos autonómicos y entidades locales, actúan sobre el colectivo desde sus respectivas competencias, pero sin un órgano coordinador permanente que asegure coherencia, simplificación y visión de conjunto. Más allá de estrategias puntuales o planes sectoriales, el resultado es un ecosistema regulatorio en el que el autónomo queda situado en la intersección de múltiples sistemas que no siempre dialogan entre sí, soportando una carga administrativa que actúa, de facto, como barrera estructural a la creación, consolidación y profesionalización del autoempleo.

OBJETIVOS DE POLÍTICA PÚBLICA

1. SIMPLIFICACIÓN Y CLARIDAD NORMATIVA: Construir un marco legal para el trabajo autónomo que sea coherente, unificado y fácilmente comprensible, en el que derechos, obligaciones y procedimientos estén claramente definidos y accesibles. Esto implica revisar, actualizar y consolidar la normativa dispersa (laboral, mercantil, de Seguridad Social y sectorial), eliminando duplicidades, incoherencias y burocracia innecesaria, especialmente en los trámites de alta, modificación y cese de actividad. El objetivo es que el cumplimiento voluntario de la ley sea sencillo y asumible para un microemprendimiento unipersonal, de modo que el tiempo dedicado a gestiones obligatorias se reduzca al mínimo razonable y la normativa deje de percibirse como un entramado hostil.
2. COHESIÓN FISCAL Y CONTRIBUTIVA: Alinear de forma explícita las reglas fiscales y de Seguridad Social que afectan a los autónomos, avanzando hacia un sistema integrado y coherente donde los conceptos de “ingreso”, “rendimiento” y “base de cotización” sean consistentes y fácilmente trazables entre administraciones. Se trata de evitar situaciones en las que un autónomo tribute por beneficios que no se reflejan en su cotización, o al contrario, así como de reducir la carga administrativa asociada a la doble obligación tributaria y contributiva (declaraciones a Hacienda, comunicaciones a la Seguridad Social, etc.). Una mayor cohesión entre ambos sistemas aumentará la transparencia, facilitará la planificación económica de los proyectos y favorecerá la formalización y el cumplimiento, al percibirse el conjunto como más lógico y predecible.

3. COORDINACIÓN INTERADMINISTRATIVA: Reforzar de manera estructural la coordinación entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales en todo lo relativo al trabajo autónomo, desde la regulación hasta las políticas de apoyo. Esto supone articular mecanismos estables de gobernanza compartida (con órganos de coordinación, planificación conjunta y seguimiento), que permitan alinear programas de formación, ayudas, incentivos fiscales y dispositivos de acompañamiento bajo una visión estratégica común. El objetivo es pasar de un mosaico de iniciativas aisladas, superpuestas o incluso contradictorias a un ecosistema de apoyos complementarios, en el que cada nivel de gobierno aporte valor añadido sin generar solapamientos ni confusión para el autónomo.
4. SEGURIDAD JURÍDICA Y FOMENTO DE LA FORMALIDAD: Proporcionar a las personas trabajadoras autónomas un entorno de alta seguridad jurídica en todas las dimensiones relevantes (fiscal, laboral, mercantil y de protección social), reduciendo al mínimo las zonas grises y las interpretaciones contradictorias. Un marco normativo bien articulado debe facilitar la distinción entre trabajo autónomo genuino y relación laboral encubierta, establecer con claridad las consecuencias de cada figura y ofrecer procedimientos ágiles de regularización. Al mismo tiempo, debe hacer que operar formalmente resulte razonable en términos de costes y beneficios: menos trabas, reglas claras y acceso a derechos reales. De este modo, se contribuye a reducir la economía sumergida, a atraer a la formalidad a quienes hoy se mueven en la frontera de la irregularidad y a consolidar un tejido de autoempleo que perciba el sistema como accesible, justo y orientado al apoyo, y no solo al control sancionador.

PROPUESTAS POR ÁREAS

1. FISCALIDAD

Resulta prioritario avanzar hacia un sistema fiscal unificado y verdaderamente adaptado a la realidad de las microempresas y de los autónomos de menor dimensión. Una vía concreta sería la creación de un impuesto simplificado integrado para pequeños negocios, que combine en un solo instrumento varias obligaciones hoy separadas. Este régimen, de carácter opcional, permitiría que

el autónomo realizase un pago trimestral único que cubriera IRPF e IVA, calculado sobre una base sencilla (por ejemplo, un porcentaje sobre los ingresos brutos ajustado mediante coeficientes de gasto por sector), evitando así la necesidad de desgajar y liquidar por separado IVA e IRPF y reduciendo el riesgo de errores formales. Modelos similares (como los monotributos de varios países latinoamericanos o el régimen de *auto-entrepreneur* en Francia) demuestran que este tipo de esquema puede simplificar de manera radical la vida fiscal de los pequeños contribuyentes.

En paralelo, conviene revisar el umbral de tributación indirecta y elevar el límite de exención de IVA para actividades de muy pequeña cuantía. La normativa europea permite mantener regímenes de exención para negocios por debajo de ciertos volúmenes de facturación; España podría aprovechar este margen para eximir de la obligación de repercutir y liquidar IVA, por ejemplo, a microautónomos con ingresos anuales inferiores a 20.000 euros, liberándolos de una carga administrativa que resulta desproporcionada en relación con su tamaño.

Otro eje fundamental es la digitalización intensiva y el prellenado de las obligaciones. A medida que se generalice la factura electrónica, la Agencia Tributaria podría ofrecer borradores de declaración trimestral de IVA e IRPF, de forma similar a los borradores de la renta anual, aprovechando los datos ya disponibles sobre facturación y pagos. El autónomo se limitaría a confirmar o ajustar esa propuesta en un portal único, reduciendo tiempo, errores y la necesidad de intermediación constante. Este enfoque exigiría invertir en integración de sistemas y en usabilidad, pero aportaría un salto cualitativo en términos de simplificación.

Por último, es necesario alinear la fiscalidad local con los objetivos de impulso al autoempleo. Ello implica revisar impuestos y tasas municipales (licencias de apertura, tasas de basuras, IAE, ocupación de vía pública) para reducir los costes iniciales de puesta en marcha. Se podría establecer una figura de “licencia exprés” gratuita para actividades inocuas, de bajo impacto ambiental y sin obras, en la que la apertura se base en una simple declaración responsable, sin tasas ni demoras. De esta forma, la fiscalidad territorial dejaría de ser una barrera de entrada y se convertiría en un elemento coherente de una estrategia global de apoyo al emprendimiento.

2. SEGURIDAD SOCIAL

En el ámbito de la Seguridad Social, la prioridad es profundizar en la articulación entre Hacienda y la Tesorería General de la Seguridad Social, especialmente en el nuevo sistema de cotización por

ingresos reales. Dado que las cuotas del RETA pivotan sobre tramos de rendimientos netos, resulta imprescindible que la definición de "rendimiento" y los datos utilizados sean coherentes y compartidos. Para ello, se propone reforzar la interoperabilidad efectiva: que la AEAT y la TGSS compartan datos en tiempo casi real, de modo que las cotizaciones se ajusten automáticamente a la información fiscal disponible, reduciendo al mínimo la necesidad de declaraciones juradas, estimaciones o rectificaciones posteriores por parte del autónomo.

A medio plazo, debería explorarse la posibilidad de fusionar la declaración anual de IRPF con la regularización anual de cotizaciones. Un único trámite permitiría liquidar impuestos y, simultáneamente, calcular la cotización definitiva, ajustando ex post las cuotas abonadas durante el año. Esto evitaría duplicidades y facilitaría que el autónomo tuviera una visión integrada de su posición fiscal-contributiva. Para ello, es indispensable clarificar normativamente qué se considera ingreso computable en cada sistema (tratamiento de la pluriactividad, deducciones aceptadas fiscalmente pero no contributivamente, etc.), reduciendo las discrepancias de criterio que hoy generan confusión.

Asimismo, se deben flexibilizar determinadas figuras y reglas internas del RETA para adecuarlas a la realidad cambiante del autoempleo. Por ejemplo, revisar y simplificar la figura del autónomo colaborador en negocios familiares para facilitar su alta y reducir la complejidad de sus cuotas; permitir cambios más ágiles y frecuentes en las bases de cotización, incluso mensuales, para acompasar mejor las cuotas a ingresos variables o estacionales; y consolidar, si la evolución del mercado laboral lo justifica, una figura regulada de cotización a tiempo parcial, que permita a quienes desarrollan actividades complementarias o de baja intensidad no verse obligados a asumir cuotas desproporcionadas. En conjunto, se trata de un paquete de ajustes normativos que mantenga la contribución y la equidad del sistema, pero abra opciones flexibles que reflejen mejor la diversidad de trayectorias y modelos de negocio autónomos.

3. FORMACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA

La simplificación normativa no puede lograrse solo mediante cambios legales: requiere también dispositivos estables de apoyo y asesoramiento. Se propone reforzar y transformar los actuales Puntos de Atención al Emprendedor (PAE) en una ventanilla única integral, presencial y digital, que no se limite al momento del alta, sino que acompañe a lo largo de todo el ciclo de vida del negocio.

Esta ventanilla debería ofrecer información actualizada y asesoría básica sobre obligaciones fiscales, laborales y administrativas; ayudar en la tramitación de ayudas y subvenciones; y canalizar las consultas hacia la administración competente cuando se trate de cuestiones especializadas.

En paralelo, es crucial fortalecer los canales de atención telemática: una plataforma unificada de atención al autónomo (*chat*, correo, teléfono) donde especialistas puedan resolver dudas normativas en un lenguaje claro, sin tecnicismos innecesarios. Esta plataforma debería coordinar la información de Hacienda, Seguridad Social, comunidades autónomas y entidades locales, evitando respuestas contradictorias.

En el plano formativo, todos los programas de formación para emprendedores deberían incluir un módulo obligatorio de "obligaciones legales simplificadas", centrado en enseñar cómo cumplir de forma eficiente y preventiva, minimizando riesgos. Para ello, se pueden desarrollar guías actualizadas y de lectura sencilla (una "Guía del Autónomo 2025", renovable periódicamente) que integren en un solo documento las disposiciones fiscales, laborales y administrativas más relevantes, segmentadas por tipo de actividad (comercio, servicios profesionales, hostelería, agricultura, etc.).

Finalmente, conviene promover una cultura de la legalidad vinculada a beneficios tangibles: campañas que expliquen que cotizar más hoy implica mejores pensiones mañana, que facturar correctamente reduce el riesgo de sanciones y que operar en la formalidad facilita el acceso a financiación y ayudas. El objetivo es pasar de una relación basada en el miedo a la sanción a una relación basada en la comprensión de los beneficios de cumplir.

4. DIGITALIZACIÓN (ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA)

La digitalización de la administración debe convertirse en el principal instrumento para simplificar procesos y reducir costes de transacción. Se propone acelerar la implantación plena del principio de "solo una vez": el autónomo facilitará sus datos una única vez, y será la Administración (y no la persona) quien se encargue de reutilizarlos en todos los procedimientos relevantes.

En este marco, es clave la creación de un Portal Único del Autónomo, que integre funciones hoy dispersas. Desde este portal, el trabajador por cuenta propia debería poder: darse de alta o de baja simultáneamente en el RETA y en la AEAT mediante un único formulario; consultar y pagar cuotas y tributos; solicitar bonificaciones, ayudas o subvenciones; actualizar datos censales; y acceder a

información personalizada sobre obligaciones futuras. Para ello, se requiere una interoperabilidad real entre los sistemas de Hacienda, Seguridad Social, SEPE, comunidades autónomas y ayuntamientos, así como una arquitectura tecnológica que permita la trazabilidad de la información.

La administración electrónica puede apoyarse en herramientas de inteligencia artificial y asistentes virtuales para guiar al usuario según su perfil. Por ejemplo, si el autónomo indica que va a abrir un bar, el sistema podría generar automáticamente un itinerario de trámites: licencias municipales necesarias, registros autonómicos, alta en los epígrafes de IAE correspondientes, obligaciones sanitarias, etc., proporcionando enlaces directos a los formularios y verificando la consistencia de la información. La analítica de datos permitiría, además, identificar qué trámites generan más errores o consultas y orientar la simplificación normativa en consecuencia.

Asimismo, deberían implantarse sistemas de alertas proactivas: notificaciones vía aplicación móvil, correo electrónico o SMS que recuerden plazos de presentación de impuestos, renovaciones de licencias, cambios regulatorios relevantes o la existencia de ayudas potencialmente aplicables (“hemos detectado que podría beneficiarse de la bonificación X; pulse aquí para solicitarla”). A medio plazo, la integración de sistemas fiscales y de Seguridad Social permitiría plantear incluso un recibo único -domiciliado- que agrupe cuotas de autónomos e ingresos a cuenta de impuestos trimestrales, simplificando radicalmente la gestión financiera cotidiana del negocio.

5. GOBERNANZA

Finalmente, ninguna reforma normativa o digital podrá consolidarse si no se acompaña de un modelo de gobernanza coordinado y estable. Se propone la creación o el refuerzo de un órgano permanente de coordinación de las políticas de autoempleo, que podría articularse como un Consejo Estatal del Trabajo Autónomo con mayores competencias o como una Conferencia Sectorial específica entre el Estado y las comunidades autónomas. Este órgano tendría la misión de acordar estrategias comunes, fijar prioridades legislativas, compartir información y evaluar de manera sistemática el impacto de las normas y programas sobre el colectivo.

Entre sus funciones, debería contemplarse la armonización básica de ayudas y programas: garantizar que, más allá de las especificidades territoriales, todas las comunidades autónomas ofrezcan un “suelo” común de servicios (formación, microcréditos, asesoría) a los autónomos, evitando brechas territoriales excesivas. Igualmente, podría actuar como espacio para el

intercambio de buenas prácticas: aquellas regiones que hayan desarrollado instrumentos innovadores de apoyo al autoempleo servirían de referencia para otras.

En el plano estatal, resulta esencial reforzar la cooperación entre la AEAT y la TGSS, creando incluso equipos conjuntos encargados de pilotar la unificación de procesos fiscales y contributivos (prellenado de declaraciones, interoperabilidad de datos, definición común de rendimientos, etc.). Además, se debería institucionalizar la evaluación de impacto normativo específico sobre los autónomos: toda nueva ley o reglamento económico debería analizar, ex ante, cómo afecta a este colectivo, siguiendo una lógica similar a la evaluación de impacto pyme exigida por la UE, pero con foco explícito en microempresas y trabajo por cuenta propia.

En definitiva, se trata de avanzar hacia una gobernanza en la que todas las piezas del sistema —Hacienda, Seguridad Social, ministerios sectoriales, comunidades autónomas y entidades locales— actúen de forma orquestada, con objetivos compartidos de simplificación, claridad y protección. Solo así el entorno normativo-fiscal dejará de ser una carga estructural y pasará a ser un soporte eficaz para la creación, consolidación y crecimiento del autoempleo en España.

ACTORES RESPONSABLES

1. MINISTERIO DE HACIENDA / AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (AEAT): Es el actor central en el diseño y aplicación de la reforma fiscal dirigida a simplificar las obligaciones de los autónomos. Le corresponde elaborar las propuestas de monotributo o impuesto integrado para microempresas, revisar los umbrales de exención de IVA para actividades de muy pequeña dimensión y adaptar la normativa tributaria para permitir esquemas simplificados de liquidación periódica. Además, debe liderar el desarrollo de un portal fiscal específico para autónomos, integrado en el futuro Portal Único del Autónomo, que ofrezca borradores prellenados de declaraciones trimestrales y anuales, así como información clara y personalizada sobre obligaciones. Todo ello requiere una coordinación estrecha con el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital para garantizar la interoperabilidad tecnológica y la implantación efectiva de la factura electrónica como soporte de la simplificación.
2. MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES: Es responsable de la implementación técnica y normativa de la integración entre datos fiscales y

cotizaciones sociales en el RETA. Debe adaptar la regulación del trabajo autónomo en la Seguridad Social para que la cotización por ingresos reales se apoye en parámetros coherentes con los utilizados por Hacienda, reduciendo la duplicidad de gestiones y las discrepancias de criterios. Esto implica reformas legales y reglamentarias que clarifiquen los conceptos de rendimiento computable, pluriactividad, deducciones, lagunas de cotización, etc., así como el desarrollo de sistemas informáticos que permitan a la Tesorería General de la Seguridad Social recibir y procesar la información procedente de la AEAT. Además, le corresponde introducir ajustes que faciliten la flexibilización de bases de cotización, figuras familiares y jubilación activa, siempre con el objetivo de simplificar trámites y adecuar el sistema a la diversidad de trayectorias del autoempleo.

3. MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL: A través de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, debe liderar el diseño e implantación del Portal Único del Autónomo y de la arquitectura de interoperabilidad entre sistemas estatales, autonómicos y locales. Su papel es articular un entorno digital que permita materializar el principio de “solo una vez”, de modo que los datos aportados por el autónomo se reutilicen en todos los trámites necesarios. También debe impulsar el uso de tecnologías avanzadas (asistentes virtuales, analítica de datos, inteligencia artificial) para guiar al usuario en sus trámites y detectar cuellos de botella burocráticos. Este ministerio actúa, en la práctica, como facilitador tecnológico de las reformas fiscales y de Seguridad Social, garantizando que los cambios normativos se traduzcan en herramientas digitales simples y usables para el colectivo.
4. MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO: A través de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, debe reforzar y reorientar la red de Puntos de Atención al Emprendedor (PAE) y otras ventanillas únicas empresariales para que su función no se limite al alta inicial, sino que incluya el acompañamiento en trámites continuos a lo largo de la vida del negocio. Esto implica dotarlos de más recursos, ampliar su mandato y coordinar su actuación con el Portal Único del Autónomo. Además, este ministerio está en una posición privilegiada para recoger retroalimentación directa de pymes y autónomos sobre los problemas normativos

que encuentran en su actividad diaria, traduciendo ese *feedback* en propuestas de mejora regulatoria que se eleven a Hacienda, Seguridad Social y otros departamentos competentes.

5. COMUNIDADES AUTÓNOMAS: Las CCAA son actores fundamentales para lograr la armonización y coherencia del marco regulatorio en áreas de su competencia: comercio, artesanía, comercio ambulante, cooperativas, determinadas licencias y registros, etc. Deben participar de forma activa en la futura Conferencia Sectorial o en los órganos de coordinación específicos para el trabajo autónomo, alineando sus normativas y evitando divergencias excesivas entre territorios. Asimismo, les corresponde integrar sus propios sistemas electrónicos de licencias, registros o ayudas con la ventanilla única estatal, de manera que el autónomo pueda tramitar desde un mismo punto tanto procedimientos estatales como autonómicos. Su papel es clave para que la simplificación normativa no quede limitada al nivel central, sino que llegue a la realidad concreta donde se desarrollan las actividades.
6. Federación Española De Municipios Y Provincias (FEMP) Y AYUNTAMIENTOS: La FEMP tiene un rol estratégico como interlocutor entre el Estado y los miles de ayuntamientos que aplican ordenanzas y tasas que afectan directamente a los autónomos. Debe impulsar acuerdos para que los municipios simplifiquen sus ordenanzas de licencias, terrazas, mercadillos, ocupación de vía pública, etc., promoviendo el uso generalizado de la declaración responsable y la eliminación de permisos previos cuando la actividad sea inocua. Al mismo tiempo, puede fomentar que los ayuntamientos creen o refuercen la figura de agentes de desarrollo local o técnicos especializados, formados para asesorar a autónomos sobre trámites, ayudas, licencias y normativa local. De este modo, el municipio se convierte en un aliado cercano en la simplificación y no en una fuente adicional de complejidad.

EXPERIENCIAS COMPARATIVAS RELEVANTES

La simplificación normativa y fiscal para microemprendedores se ha convertido en una prioridad compartida por numerosos países, que han entendido que un entorno regulatorio demasiado complejo actúa como barrera de entrada y freno a la formalización. La experiencia comparada muestra que, cuando se reducen los trámites, se unifican obligaciones y se ofrece claridad desde el

inicio, el número de pequeñas actividades que dan el salto a la formalidad aumenta de forma significativa.

Un ejemplo paradigmático es Francia, que en 2009 puso en marcha el estatuto de *auto-entrepreneur* (hoy régimen de *micro-entreprise*). Bajo este esquema, los autónomos con ingresos bajos pagan cotizaciones sociales e impuestos de forma conjunta mediante un porcentaje fijo sobre los ingresos, con obligaciones administrativas mínimas y procedimientos muy estandarizados. El impacto fue inmediato: la facilidad del régimen disparó el número de altas de pequeños negocios, especialmente en actividades de servicios y comercios de proximidad, mostrando que muchas personas estaban dispuestas a formalizarse si el sistema les ofrecía una puerta de entrada sencilla y predecible.

Italia ofrece otra referencia con su régimen *forfettario*, que establece una tributación simplificada para personas trabajadoras autónomas y microempresas con ingresos de hasta 85.000 euros anuales. Bajo este modelo, se aplica una tasa fija reducida (15%, o incluso 5% para nuevos emprendedores) sobre una base calculada de forma estandarizada, eximiendo además del IVA y de diversas obligaciones formales asociadas. Esta combinación de tipo reducido, claridad en el cálculo y exoneración de trámites complejos ha incentivado a numerosos jóvenes profesionales a acogerse al régimen y a operar en la formalidad, al percibir que la relación coste-beneficio de cumplir con el sistema se vuelve favorable.

En el Reino Unido, la lógica de simplificación se materializa tanto en el diseño de los regímenes tributarios como en las herramientas digitales disponibles. El *VAT Flat Rate Scheme* permite a los pequeños autónomos liquidar el IVA aplicando una tasa plana sobre sus ingresos, sin necesidad de calcular de manera detallada el IVA repercutido y soportado, lo que reduce de forma notable la carga de gestión. Además, la mayoría de los pequeños negocios está exenta de registrarse a efectos de IVA si su facturación anual no supera un umbral relativamente elevado (en torno a 85.000 libras), lo que simplifica aún más la operativa de los microemprendimientos. Todo ello se ve reforzado por un portal de autoevaluación en línea de HMRC muy orientado al usuario, que permite presentar impuestos con relativa facilidad sin necesidad de asesoría especializada, convirtiéndose en una referencia de usabilidad y comunicación clara.

Fuera de Europa, varios países han avanzado hacia modelos de integración total de obligaciones. Uruguay destaca por su *monotributo* para pequeños emprendedores, un instrumento que integra en un solo pago periódico los impuestos nacionales, las aportaciones a la seguridad social e, incluso,

determinados tributos municipales, ajustando la cuota según categorías de ingreso. Este esquema ha demostrado ser eficaz para aumentar la formalización de personas cuentapropistas con bajos ingresos, al ofrecer una vía simple, comprensible y proporcional a su capacidad económica.

En el plano de la coordinación institucional y la gobernanza, la experiencia alemana y portuguesa resulta especialmente ilustrativa. Alemania ha desarrollado una fuerte colaboración entre el nivel federal y los *Länder* en materia de promoción empresarial, articulada en torno a ventanillas únicas regionales (*Einheitlicher Ansprechpartner*) que centralizan trámites y sirven como punto de contacto para quienes desean iniciar una actividad. Estas ventanillas, inspiradas en la Directiva de Servicios de la UE, han logrado reducir considerablemente la dispersión de información y la necesidad de peregrinar entre oficinas. Portugal, por su parte, revisó el *Estatuto do Trabalhador Independente* integrando aportaciones de asociaciones y organizaciones representativas, y ha consolidado un portal del emprendedor que concentra información legal, guías prácticas y oportunidades de negocio en un mismo espacio, facilitando una visión de conjunto que rara vez ofrece la normativa dispersa.

En síntesis, las tendencias internacionales convergen en dos grandes direcciones: por un lado, simplificar pagos y papeleo (menos formularios, menos regímenes superpuestos, más integración de impuestos y cotizaciones); por otro, unificar criterios y ventanillas (que distintas agencias gubernamentales actúen de forma coordinada frente al autónomo), y que este perciba un sistema legible y razonable. Organismos como la OCDE han subrayado que en torno al 70% de las nuevas empresas y proyectos innovadores surgen de iniciativas unipersonales o microempresariales, lo que refuerza la idea de que la calidad del entorno normativo para los pequeños actores no es un asunto marginal, sino un factor estructural de competitividad y dinamismo económico. En este contexto, España dispone de un amplio margen para dar un salto cualitativo: reducir de manera decidida la carga burocrática sobre su tejido de autónomos liberaría tiempo, recursos y energía para aquello que constituye su verdadera aportación al país: producir bienes y servicios, generar empleo y dinamizar el conjunto de la economía.

6. ACCESO A FINANCIACIÓN, FORMACIÓN Y REDES DE APOYO

El acceso a financiación, formación y redes de apoyo constituye uno de los cuellos de botella más persistentes para el trabajo autónomo en España y actúa, en la práctica, como una frontera silenciosa entre proyectos que logran consolidarse y otros que quedan atrapados en la mera supervivencia. Una parte muy relevante de los trabajadores por cuenta propia se enfrenta a serias dificultades para obtener recursos financieros adecuados a la escala y naturaleza de sus negocios: las entidades de crédito tienden a percibir al autónomo como un sujeto de mayor riesgo, exigiendo avales personales, garantías adicionales o historiales crediticios que muchos emprendedores no pueden aportar, especialmente en fases iniciales o tras etapas de inestabilidad. Esto se traduce en un círculo vicioso: la falta de financiación limita la capacidad de inversión en equipamiento, digitalización, contratación o expansión comercial, lo que a su vez reduce el potencial de crecimiento y refuerza la percepción bancaria de riesgo. Los instrumentos públicos de apoyo (líneas ICO, microcréditos, fondos de garantía) no siempre llega al autónomo medio: a veces por desconocimiento, otras por requisitos administrativos complejos, importes mínimos demasiado elevados o necesidades de cofinanciación que están fuera del alcance de proyectos muy pequeños. Así, el autoempleo se sostiene con frecuencia sobre ahorros personales, recursos familiares o endeudamiento informal, lo que incrementa la vulnerabilidad ante cualquier contratiempo.

En paralelo, el acceso a formación continua adaptada al trabajo autónomo sigue siendo insuficiente y desigualmente distribuido. Aunque existen numerosos cursos y programas de emprendimiento, una parte importante está diseñada desde una lógica empresarial genérica o para PYMES de mayor tamaño, sin tener en cuenta las limitaciones de tiempo, recursos y estructura de un negocio unipersonal. Muchos autónomos no pueden asistir a formaciones presenciales de larga duración, ni desconectar de su actividad para seguir itinerarios formativos intensivos; otros no encuentran contenidos ajustados a su realidad concreta (comercio de proximidad, hostelería, agricultura familiar, servicios personales, profesiones liberales, etc.). La oferta formativa aparece, además, fragmentada entre múltiples agentes (administraciones, cámaras, asociaciones, consultoras), sin un mapa claro que permita al trabajador por cuenta propia identificar qué necesita, dónde encontrarlo y cómo financiarlo. Como resultado, la actualización de competencias (digitales, financieras, comerciales, de gestión de personas) se produce de forma irregular y, a menudo, a destiempo, lo

que merma la competitividad y la capacidad de adaptación de estos proyectos en entornos cambiantes.

A esta doble brecha de financiación y formación se suma una debilidad estructural en las redes de apoyo profesional. El autónomo suele trabajar en condiciones de notable aislamiento, sin equipos internos con los que compartir decisiones y sin estructuras colectivas que amortigüen los riesgos. Aunque existen asociaciones de autónomos y espacios de *coworking* o redes sectoriales, su alcance real todavía es limitado si se compara con la magnitud del colectivo. Muchos trabajadores por cuenta propia no participan en estas redes por falta de información, por costes de pertenencia, por falta de cultura asociativa o, simplemente, porque perciben que no ofrecen un valor añadido claro. Esta ausencia de tejido relacional tiene consecuencias directas: dificulta el acceso a información relevante (sobre ayudas, cambios normativos, oportunidades de negocio), limita las posibilidades de colaboración y *cooferta* de servicios, reduce la capacidad de negociación frente a proveedores o grandes clientes y deja al autónomo sin referentes ni mentores que puedan acompañar sus decisiones estratégicas. Las brechas territoriales y de género agravan esta situación: autónomos en zonas rurales, emprendedoras en sectores masculinizados o jóvenes que se inician sin redes previas quedan especialmente expuestos a un escenario de "soledad emprendedora", donde la resiliencia del proyecto depende casi exclusivamente de su esfuerzo individual.

En suma, la dificultad para acceder a financiación adecuada, la ausencia de itinerarios formativos realmente adaptados y la debilidad de las redes de apoyo conforman un triángulo de carencias que limita la capacidad de los autónomos para consolidar negocios sólidos, innovar, cooperar y resistir crisis económicas o sectoriales. Mientras estas tres dimensiones no se aborden de forma integrada (como un ecosistema de recursos al servicio del autoempleo, y no como piezas desconectadas), una parte significativa del tejido autónomo seguirá operando en condiciones de alta fragilidad, desaprovechando su potencial como motor de desarrollo económico, empleo y cohesión territorial.

En el ámbito de la financiación, las dificultades adoptan formas diversas, pero convergen en un mismo resultado: una restricción estructural del crédito para el trabajo autónomo. Al carecer a menudo de un historial crediticio amplio, de balances consolidados o de activos suficientes para ofrecer en garantía, buena parte de los autónomos se encuentra con barreras de entrada muy altas a la hora de acceder a préstamos bancarios en condiciones favorables. Las entidades financieras tradicionales tienden a percibir a los micronegocios unipersonales como sujetos de riesgo elevado,

lo que se traduce en exigencias de avales personales (poniendo en juego el patrimonio familiar, vivienda incluida), tipos de interés más altos o, directamente, en la denegación de operaciones. A diferencia de las empresas de mayor tamaño, los trabajadores por cuenta propia no pueden diversificar sus fuentes de financiación mediante la emisión de acciones, la entrada de socios inversores o el acceso habitual a capital riesgo; su horizonte financiero se apoya, en la práctica, en ahorros propios, apoyo familiar, tarjetas de crédito, descubiertos o endeudamiento personal, fórmulas que incrementan notablemente su vulnerabilidad ante cualquier evento adverso.

Esta restricción crediticia no solo frustra el nacimiento de proyectos potencialmente viables, sino que limita el ciclo de inversión y modernización de los negocios en marcha: muchos autónomos no pueden afrontar compras de maquinaria, reformas de local, procesos de digitalización, internacionalización o ampliación de plantilla, quedando atrapados en un estadio de supervivencia con baja capacidad de crecimiento. La situación se ve agravada por los retrasos en los pagos por parte de clientes (especialmente cuando se trabaja en cadenas de subcontratación con grandes empresas o administraciones): el autónomo, situado al final de la cadena de cobros, carece del músculo financiero necesario para sostener largos periodos sin liquidez, viéndose obligado a financiar de facto a sus clientes sin contraprestación. A pesar de la existencia de instrumentos públicos de apoyo (como microcréditos específicos, líneas ICO o productos de entidades de economía social), el acceso efectivo sigue siendo limitado: muchos autónomos desconocen estas herramientas, encuentran requisitos administrativos difíciles de cumplir (planes de negocio formalizados, garantías adicionales, niveles mínimos de facturación) o perciben los procedimientos como demasiado complejos y lentos en relación con la urgencia de sus necesidades. En la práctica, la combinación de escaso crédito bancario, dependencia de recursos personales y tensiones de tesorería por morosidad configura un cuello de botella financiero que constriñe la capacidad del autoempleo para consolidarse, innovar y generar empleo estable.

En el ámbito de la formación, la brecha entre la necesidad objetiva de capacitación continua y el acceso real a oportunidades formativas es especialmente marcada para el trabajo autónomo. La mayoría de los autónomos reconoce que, para sostener y hacer crecer su negocio, necesitaría mejorar competencias clave (*marketing* y comunicación comercial, gestión financiera básica y avanzada, negociación con clientes y proveedores, habilidades digitales, idiomas, normativas sectoriales), pero en la práctica se enfrenta a tres tipos de barreras. La primera es el tiempo: quien

gestiona un comercio, una consulta profesional, un pequeño taller o un servicio personal difícilmente puede ausentarse varias horas seguidas, varios días a la semana, sin poner en riesgo su facturación o desatender a su clientela. La segunda es el coste directo e indirecto: muchos cursos tienen precio y, a diferencia de las personas asalariadas, los autónomos no cuentan con un sistema equivalente al "crédito de formación" gestionado por las empresas; además del coste de la matrícula, cada hora de formación implica dejar de facturar o asumir costes de sustitución. La tercera barrera es la adecuación de la oferta: gran parte de la formación disponible está pensada desde la lógica de la pyme con estructura o de perfiles técnicos específicos, pero no desde la realidad de un negocio unipersonal, con recursos muy limitados, necesidades muy concretas y ritmos de trabajo irregulares.

Esta situación contrasta con el hecho de que los autónomos contribuyen al sistema de formación profesional mediante sus cotizaciones, pero el retorno efectivo de ese esfuerzo ha sido históricamente bajo: la participación del colectivo en acciones financiadas con fondos de formación continua es reducida, lo que apunta a problemas de diseño, difusión y accesibilidad. En muchos casos, la información sobre cursos bonificados no llega de forma clara al autónomo, los procedimientos para inscribirse resultan farragosos, los horarios no son compatibles con jornadas extensas o los contenidos no se perciben como directamente aplicables al negocio. El resultado es una paradoja preocupante: se reconoce discursivamente la importancia de la capacitación, se destinan recursos al sistema, pero una parte muy significativa de los trabajadores por cuenta propia sigue sin acceder a itinerarios formativos relevantes. Sin una mejora sustancial en el diseño, difusión y adaptación de la formación (en formatos, horarios, modalidades y contenidos), muchos autónomos continuarán operando con modelos de negocio obsoletos, sin herramientas para innovar ni capacidad para adaptarse a cambios tecnológicos, de consumo o regulatorios, lo que erosiona progresivamente su competitividad y aumenta su vulnerabilidad frente a crisis sectoriales o económicas.

En el terreno de las redes de apoyo y colaboración, la situación de muchos trabajadores autónomos se caracteriza por una soledad estructural que contrasta con las dinámicas propias de las empresas con plantilla. Allí donde una persona asalariada cuenta con un equipo con quien compartir decisiones, un departamento de administración al que derivar gestiones o una jefatura con la que contrastar estrategias, el autónomo suele asumir en solitario todas las funciones: producción,

ventas, contabilidad, relación con la Administración, búsqueda de clientes, resolución de incidencias, etc. Esta concentración de tareas se traduce en aislamiento profesional: no hay con quién contrastar ideas, validar decisiones de inversión, compartir experiencias sobre clientela o mercados, ni construir una visión colectiva de los problemas comunes. La falta de espacios para compartir "mejores prácticas" hace que muchos tropiezos se repitan autónomo a autónomo, negocio a negocio, sin que se generen aprendizajes compartidos ni economías de escala en el conocimiento.

Ese aislamiento tiene efectos directos sobre la capacidad de negociación y de acceso a oportunidades. Individualmente, un autónomo tiene poco margen para negociar mejores precios con proveedores, acceder a canales de comercialización más amplios o presentarse a proyectos de mayor envergadura; colectivamente, podría sumar volumen para compras conjuntas, participar en licitaciones, crear marcas compartidas o integrarse en cadenas de valor más complejas. Sin embargo, la organización colectiva del trabajo autónomo sigue siendo débil y muy desigual según sectores y territorios. Existen asociaciones representativas, pero su tasa de afiliación es baja en comparación con el número total de personas trabajadoras por cuenta propia, y no todos los ámbitos de actividad cuentan con redes sectoriales fuertes. En zonas rurales, pequeños municipios o barrios periféricos, esta carencia se acentúa: la ausencia de ecosistemas locales de emprendimiento (espacios de *coworking*, centros de negocios, nodos de economía social) deja a los microemprendedores aún más expuestos a la soledad y sin nodos cercanos que articulen proyectos colectivos.

La falta de figuras de referencia y mentoría agrava la vulnerabilidad, especialmente en los primeros años de actividad, cuando la probabilidad de fracaso es más alta. Muchos autónomos comienzan su trayectoria sin disponer de mentores, guías o redes de apoyo experimentadas que puedan orientar decisiones críticas (elección de modelo de negocio, fijación de precios, relación con la banca, lectura de contratos, etc.), avanzando por ensayo y error a un coste personal y económico elevado. Esta debilidad relacional también tiene consecuencias en el acceso a recursos públicos: sin una red que informe, acompañe y traduzca las convocatorias de ayudas, subvenciones o programas de apoyo, una parte significativa de los autónomos desconoce las oportunidades disponibles o desiste ante la complejidad de los trámites. En conjunto, la combinación de aislamiento profesional, baja densidad asociativa y ausencia de redes de mentoría consolidadas configura un déficit de capital social

emprendedor que limita la capacidad del trabajo autónomo para cooperar, ganar escala, influir en su entorno y beneficiarse plenamente de las políticas públicas diseñadas en su favor.

OBJETIVOS DE POLÍTICA PÚBLICA

1. MEJORA DEL ACCESO A LA FINANCIACIÓN: Garantizar que los trabajadores autónomos, con independencia de su tamaño, sector o localización territorial, dispongan de vías efectivas y variadas de financiación para emprender, consolidar y hacer crecer sus proyectos en condiciones razonables de coste y riesgo. Esto implica actuar tanto sobre la oferta como sobre las reglas del juego: facilitar crédito asequible (préstamos con tipos y plazos adaptados a micronegocios), desarrollar instrumentos de microfinanciación ágiles y con menos exigencias de garantías personales, impulsar fondos de capital semilla orientados a pequeños proyectos innovadores o de impacto local, y reforzar mecanismos que aseguren la liquidez cotidiana (cumplimiento efectivo de los plazos de pago, herramientas de *factoring* o garantías públicas frente a la morosidad). El objetivo último es que un proyecto viable no se frustre por falta de recursos financieros básicos y que los autónomos no tengan que poner en riesgo desproporcionado su patrimonio personal para invertir en su actividad.

2. FORMACIÓN CONTINUA Y PERTINENTE: Conseguir que todos los autónomos (no solo una minoría con mayores recursos o mejor información) puedan actualizar y ampliar sus competencias de forma sostenida a lo largo de su vida profesional, convirtiendo la formación en una herramienta cotidiana de supervivencia, adaptación e innovación. Se trata de articular una oferta formativa flexible, accesible y de calidad, específicamente alineada con las necesidades reales del autoempleo: contenidos prácticos en gestión financiera, marketing, habilidades digitales, atención al cliente, internacionalización, transición ecológica, etc., impartidos en formatos compatibles con la realidad del trabajo autónomo (microcursos modulares, formación en línea, horarios adaptados, acompañamiento *in situ* cuando sea necesario). El reto es que la contribución de los autónomos al sistema de formación profesional se traduzca en un retorno efectivo: que las barreras de tiempo, coste y diseño se reduzcan hasta lograr un colectivo mejor preparado, capaz de anticipar cambios económicos y tecnológicos, de introducir mejoras en sus modelos de negocio y de incrementar su competitividad sin quedar rezagado respecto a las empresas de mayor tamaño.

3. FORTALECIMIENTO DE REDES Y APOYO MUTUO: Fomentar de manera deliberada la creación, ampliación y consolidación de redes de apoyo entre autónomos, entendidas como un activo estructural del modelo productivo y no como un complemento voluntarista. El objetivo es que ninguna persona emprendedora tenga que "reinventar la rueda" en soledad: que existan asociaciones representativas sólidas, cooperativas de servicios compartidos, espacios de *coworking* y comunidades locales o sectoriales donde contrastar ideas, compartir buenas prácticas, articular compras conjuntas, acceder a mercados colectivos o simplemente recibir respaldo en momentos de dificultad. Estas redes deben cumplir una doble función: por un lado, ofrecer apoyo entre pares y mentoría (especialmente en los primeros años de actividad); por otro, ejercer una representación colectiva eficaz ante administraciones y otros actores económicos. Un tejido autónomo bien organizado y conectado refuerza la resiliencia individual y colectiva, mejora la circulación de información sobre ayudas y oportunidades, y multiplica las capacidades de innovación y cooperación del conjunto del autoempleo.

PROPUESTAS POR ÁREAS

1. FISCALIDAD (e incentivos financieros): Resulta prioritario desplegar un conjunto de incentivos fiscales y mecanismos de garantía que mejoren de forma directa el acceso a financiación de los autónomos. En primer lugar, se propone articular un sistema de garantía pública parcial para préstamos dirigidos a autónomos y microempresas, de modo que el Estado asuma una parte del riesgo de impago y ello permita a las entidades financieras ofrecer tipos de interés más bajos, plazos más adecuados y una mayor tasa de aprobación de operaciones. Este esquema podría canalizarse a través de CERSA, en colaboración con las sociedades de garantía recíproca regionales, de modo que la intervención pública tenga un impacto fiscal acotado (al operar fundamentalmente como aval, y no como subvención directa, salvo en casos de morosidad). Paralelamente, conviene reforzar los incentivos a la reinversión: permitir que los autónomos apliquen deducciones adicionales en el IRPF (por ejemplo, de un 5–10%) sobre las cantidades destinadas a inversiones en activos fijos productivos, innovación, digitalización o mejora de la competitividad. De esta manera se orienta el beneficio hacia la modernización y el crecimiento,

evitando que el aumento de resultados se perciba exclusivamente como un incremento de carga fiscal.

En el plano de la disciplina de pagos, es clave hacer efectiva la Ley de Morosidad con instrumentos fiscales creíbles: denegar la deducibilidad de gastos a aquellas empresas que incurran de forma sistemática en incumplimientos de plazos de pago con proveedores autónomos puede funcionar como un incentivo contundente para corregir prácticas abusivas. Finalmente, se puede explorar el uso de créditos fiscales reembolsables para nuevos emprendimientos: si en los primeros años el nivel de renta del autónomo es muy bajo, ciertos beneficios fiscales (por ejemplo, sobre IVA soportado en inversiones iniciales) podrían materializarse como devoluciones directas o ayudas ligadas a la declaración, aliviando tensiones de tesorería y reduciendo el riesgo de abandono en la fase más frágil del ciclo emprendedor.

2. SEGURIDAD SOCIAL: En el ámbito de la Seguridad Social, las políticas pueden vincularse de forma más explícita al esfuerzo formativo y a la creación de empleo de calidad. Una primera línea pasa por introducir bonificaciones de cotización asociadas a la participación en programas de formación continua o de *mentoring* acreditados: los autónomos que se formen o que actúen como mentores/mentorizados en programas reconocidos podrían ver reducida temporalmente su cuota, compensando así el coste de oportunidad del tiempo dedicado a capacitarse o a transferir conocimiento. Esta lógica refuerza la idea de que la formación no es un coste privado, sino una inversión con retornos sociales en términos de productividad y estabilidad empresarial.

Asimismo, conviene consolidar y extender los incentivos para la primera contratación. Cuando un autónomo contrata a su primer trabajador para ampliar su actividad, deberían mantenerse e incluso prolongarse las bonificaciones de la cuota patronal (especialmente si se trata de jóvenes, aprendices o perfiles en formación que puedan convertirse en futuros socios o relevos generacionales del negocio). De este modo, la Seguridad Social contribuye a transformar micronegocios individuales en pequeñas unidades generadoras de empleo.

3. FORMACIÓN: Para que la formación sea realmente un derecho efectivo y no solo una declaración, se propone poner en marcha un Plan Nacional de Formación para

Autónomos, apoyado en los fondos de formación profesional ya recaudados y reforzado con recursos europeos y autonómicos. Este plan debe ofrecer formación gratuita o fuertemente subvencionada en ámbitos estratégicos (digitalización, gestión empresarial, idiomas, internacionalización, sostenibilidad, normativa sectorial), diseñada específicamente para la realidad del trabajo autónomo. La clave estará en el formato: modalidades en línea, cursos modulares de corta duración, horarios nocturnos o de fin de semana, e incluso formación in situ mediante formadores itinerantes que se desplacen a polígonos industriales, mercados municipales o zonas rurales.

Es importante reconocer que el tiempo de formación es un coste real para el autónomo. Por ello, pueden explorarse fórmulas de sustitución temporal basadas en la cooperación: por ejemplo, convenios con asociaciones de comerciantes o gremios para organizar "bolsas de horas" en las que, si un autónomo debe ausentarse para formarse, otro miembro de la asociación cubra su puesto unas horas en régimen de colaboración recíproca. En sectores estacionales, la oferta formativa debe concentrarse en los periodos valle (formar a monitores turísticos en temporada baja, a hostelería fuera de campañas fuertes, etc.).

Complementariamente, se debería desarrollar una plataforma unificada de cursos en línea para autónomos, con contenidos estructurados en microlecciones de 15–30 minutos que puedan consumirse en huecos cortos de la jornada. Estas cápsulas formativas abarcarían desde tutoriales técnicos hasta habilidades blandas, y otorgarían microcredenciales o certificados acumulables, conformando un perfil profesional que el autónomo pueda mostrar a clientes, entidades financieras u otros socios como prueba de sus competencias. Finalmente, la formación debe incluir un módulo de "cultura de red": enseñar los beneficios de asociarse, hacer *networking*, intercambiar servicios y cooperar, para que la dimensión colectiva deje de ser un punto ciego en la estrategia de muchos negocios unipersonales.

4. DIGITALIZACIÓN (plataformas de financiación y *networking*): La tecnología puede y debe convertirse en un instrumento clave para democratizar el acceso a financiación y a redes de colaboración. En primer lugar, se propone apoyar el desarrollo de plataformas de financiación participativa (*crowdfunding*) específicas para autónomos y micronegocios locales, donde ciudadanos, clientes y

comunidades puedan invertir pequeñas cantidades en proyectos cercanos, a cambio de recompensas, retornos financieros moderados o participación en beneficios. La intervención pública puede adoptar la forma de esquemas de coinversión (*matching funds*), en los que el Estado o las administraciones autonómicas igualan lo recaudado por cada proyecto viable, multiplicando así los recursos disponibles y compartiendo el riesgo con la comunidad.

En el terreno de las redes de apoyo, resulta interesante impulsar una red social profesional del autónomo promovida desde lo público, que funcione como un foro de encuentro y cooperación: un espacio donde los trabajadores por cuenta propia puedan plantear preguntas, compartir experiencias, localizar colaboraciones, organizar compras conjuntas de insumos o constituir grupos de oferta conjunta para licitaciones y proyectos. Esta plataforma podría integrar un "mercado interno" en el que un autónomo con una necesidad concreta (diseño web, contabilidad, traducción, logística, etc.) pueda localizar a otros autónomos especializados, facilitando la creación de equipos y cadenas de valor entre iguales.

Al mismo tiempo, la política pública debería potenciar el uso estratégico de herramientas digitales existentes (como LinkedIn u otras redes profesionales) mediante talleres breves de *marketing* personal y presencia digital, especialmente dirigidos a colectivos con menor familiaridad tecnológica. De esta forma, se favorece tanto la visibilidad individual como la integración en comunidades profesionales más amplias.

5. GOBERNANZA (ecosistemas de apoyo): Finalmente, para que las medidas financieras, formativas y digitales tengan impacto real, es necesario crear ecosistemas de apoyo al autoempleo que vayan más allá del enfoque centrado exclusivamente en startups tecnológicas. Se propone impulsar una red de centros de emprendimiento municipales o comarcales (viveros de empresas, casas del emprendedor, *hubs* locales) que actúen como nodos físicos y comunitarios para los autónomos tradicionales y emergentes. En estos espacios se concentrarían servicios clave: asesoría empresarial y jurídica básica, orientación en financiación, formación, eventos de *networking*, información sobre ayudas y programas, así como contactos con entidades de economía social y actores del territorio.

Estos ecosistemas deberían construirse en alianza con cámaras de comercio, asociaciones sectoriales, cooperativas, universidades y centros de FP, aprovechando, por ejemplo, la figura de "clínicas de negocio" donde estudiantes de economía, derecho o *marketing* asesoren a autónomos bajo supervisión docente. A escala estatal, podría ponerse en marcha un Programa Nacional de Mentoría, que conecte a autónomos noveles o en dificultades con mentores experimentados (empresarios consolidados, profesionales jubilados, personas con trayectoria en dirección de negocios), coordinado por entidades público-privadas y con incentivos simbólicos o fiscales para quienes actúen como mentores.

La gobernanza de estos ecosistemas debe incluir también pactos de pagos justos y observatorios de cumplimiento: compromisos formales de administraciones y grandes empresas para pagar a proveedores autónomos en plazos cortos (por ejemplo, 30 días), supervisados por un organismo independiente que publique indicadores y visibilice buenas y malas prácticas. Finalmente, conviene apoyar formas asociativas innovadoras que fortalezcan la posición estructural del colectivo: cooperativas de autónomos que compartan servicios, seguros, plataformas de facturación o marca; y "comunidades de economía local" inspiradas en las *cooperative di comunità* italianas, que articulan a vecinos, pequeños negocios y entidades sociales en proyectos de revitalización territorial. En conjunto, se trata de pasar de un modelo de autónomos aislados a un entramado comunitario denso, donde el trabajo por cuenta propia se inserte en una red viva de apoyos, alianzas y oportunidades compartidas.

ACTORES RESPONSABLES

1. MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL (Dirección General de PYME): Órgano clave en el diseño y pilotaje de la arquitectura financiera de apoyo al trabajo autónomo. Le corresponde definir y coordinar los instrumentos financieros específicos para autónomos y microempresas (sistemas de aval público parcial, fondos de coinversión, esquemas de capital semilla y líneas de microfinanciación) en colaboración con ICO, CERSA y las sociedades de garantía recíproca regionales. Asimismo, debe liderar, desde una perspectiva de política industrial y digital, la creación de plataformas de financiación participativa con sello público, que canalicen ahorro ciudadano hacia proyectos de autónomos y micronegocios locales con criterios de transparencia, impacto y solvencia. Su papel incluye asegurar la coherencia entre estos instrumentos y el resto de la agenda de

apoyo a pymes, evitando que el colectivo autónomo quede en un segundo plano frente a empresas de mayor dimensión.

2. INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL (ICO): El ICO debe reforzar su función como banco público de referencia para el autoempleo, ampliando, simplificando y difundiendo de forma activa sus líneas específicas para autónomos. Ello implica rediseñar productos financieros adaptados a la escala y ciclos de los negocios unipersonales, minimizar la burocracia asociada a su tramitación y trabajar estrechamente con la banca comercial para facilitar la canalización de créditos garantizados en condiciones atractivas. Además, debe desplegar campañas de información claras y accesibles, en colaboración con asociaciones y cámaras, para que el autónomo medio conozca realmente estas herramientas y sepa cómo acceder a ellas sin necesidad de intermediación costosa.

3. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL / MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (SEPE, FUNDAE): A través del SEPE y, especialmente, de FUNDAE, estos organismos son responsables de articular el Plan Nacional de Formación para Autónomos, identificando necesidades formativas prioritarias, financiando cursos y sistemas de microcredenciales, y garantizando que los fondos de formación profesional aportados por el colectivo se utilicen de forma efectiva y trazable. FUNDAE debe adaptar sus procedimientos para que el "crédito formativo" de los autónomos sea fácilmente utilizable, reduciendo trámites, diversificando la oferta (online, modular, sectorial) y estableciendo mecanismos de seguimiento que permitan evaluar el impacto real en la mejora de competencias y en la supervivencia de los negocios.

4. COMUNIDADES AUTÓNOMAS (Consejerías de Empleo, Industria o Desarrollo Económico): Son actores decisivos para aterrizar en el territorio los ecosistemas de apoyo. Les corresponde planificar, financiar y gestionar redes de centros de emprendimiento, viveros de empresas y programas de mentoría con alcance comarcal, asegurando que no se limiten a startups tecnológicas, sino que incorporen explícitamente a autónomos de cualquier sector (comercio, servicios personales, agricultura, cultura, etc.). Además, pueden desplegar programas de microcréditos a través de convenios con microfinancieras locales o entidades de economía social, adaptados a la realidad económica de cada región, y coordinarse con el

Estado para alinear estas iniciativas con la estrategia nacional de impulso del trabajo autónomo.

5. AYUNTAMIENTOS Y DIPUTACIONES PROVINCIALES: En el plano de proximidad, las entidades locales son la primera ventanilla real para muchos autónomos. A través de sus Agencias de Desarrollo Local, deben ofrecer información actualizada sobre financiación disponible, cursos, ayudas y eventos de *networking*, actuando como orientadores y facilitadores en el entramado institucional. Les corresponde también ceder y adaptar espacios municipales infrautilizados para usos de *coworking*, lanzaderas de negocio o centros cívico-empresariales que sirvan de punto de encuentro para la comunidad emprendedora. Finalmente, pueden fomentar el asociacionismo y la cooperación local ofreciendo salas, apoyo logístico y reconocimiento público a encuentros periódicos sectoriales o redes de microempresariado de barrio o municipio.

6. CÁMARAS DE COMERCIO: Por su capilaridad territorial y experiencia en acompañamiento empresarial, las cámaras están en una posición privilegiada para desplegar programas de formación, asesoramiento y *mentoring* específicos para autónomos, así como para conectarles con iniciativas europeas como *Erasmus for Young Entrepreneurs* o redes de internacionalización. Pueden además desempeñar un papel relevante en la mediación en casos de impagos entre grandes empresas socias y sus proveedores autónomos, promoviendo códigos de buenas prácticas, compromisos de pago en plazo y mecanismos de resolución de conflictos que reduzcan la morosidad estructural.

7. ASOCIACIONES DE AUTÓNOMOS Y COOPERATIVAS: Constituyen el motor principal de construcción de redes y apoyo mutuo. Deben intensificar sus esfuerzos para atraer a más autónomos, demostrando valor tangible a través de servicios de asesoría jurídica y fiscal, convenios de seguros colectivos, defensa de intereses, formación y representación ante la Administración. Con apoyo público, pueden gestionar centrales de compra que permitan a sus miembros acceder a suministros y servicios a precios más competitivos. Las cooperativas de trabajo asociado y otras fórmulas mutualistas pueden actuar, además, como vehículo para que los autónomos compartan infraestructura, plataformas digitales, servicios administrativos e incluso marca, por lo que es recomendable que las administraciones

prioricen su participación en contrataciones públicas y les otorguen apoyo financiero específico para ampliar su radio de acción.

8. UNIVERSIDADES Y CENTROS EDUCATIVOS (FP, escuelas de negocio, etc.): Estos actores pueden incorporarse de forma estructural a los ecosistemas locales de emprendimiento mediante programas de prácticas, clínicas de negocio y aprendizaje-servicio. Estudiantes de empresariales, derecho, informática, *marketing* o diseño pueden asesorar a microemprendedores locales bajo supervisión docente, ofreciendo diagnósticos, planes básicos de negocio, páginas web, estrategias de comunicación, etc., mientras adquieren experiencia práctica. De este modo se genera una dinámica de "gana-gana": el alumnado se forma en problemas reales y el autónomo accede a apoyo técnico gratuito o de bajo coste.

9. SECTOR PRIVADO (banca, grandes empresas): El sector privado, y en particular la banca y las grandes empresas tractoras, debe asumir un compromiso activo en la mejora del ecosistema del autoempleo. Las entidades financieras, además de ofrecer productos de crédito, pueden proporcionar educación financiera personalizada a autónomos (talleres, simuladores, asesoramiento en gestión de tesorería), contribuyendo a reducir tasas de fracaso por mala planificación. Por su parte, las grandes empresas pueden incorporar cláusulas de pronto pago a pequeños proveedores, participar en programas de incubación y aceleración sectorial donde se transfiera *know-how* y se faciliten oportunidades de negocio a microproveedores de su cadena de valor, e incluir criterios de apoyo a autónomos en sus políticas de responsabilidad social corporativa.

10. UNIÓN EUROPEA: La UE tiene un papel clave como proveedor de financiación estructural y de programas de apoyo. A través de fondos FEDER, programas como COSME o el FSE+, puede nutrir fondos de microfinanzas, esquemas de garantía y programas de capacitación dirigidos específicamente a autónomos y microempresas. Asimismo, puede ampliar y adaptar programas de intercambio existentes —como *Erasmus for Young Entrepreneurs*— para que no solo nuevos emprendedores jóvenes, sino también autónomos veteranos, puedan realizar estancias cortas en otros países, observar buenas prácticas, aprender nuevas técnicas o explorar mercados exteriores. Igualmente, le corresponde promover el intercambio de experiencias entre Estados miembros en materia de simplificación

administrativa, acceso a financiación y protección social del trabajo autónomo, de forma que España pueda aprovechar plenamente las lecciones aprendidas en otros contextos europeos a la hora de diseñar sus propias políticas.

EXPERIENCIAS COMPARATIVAS RELEVANTES

A nivel internacional abundan ejemplos que muestran cómo el acceso a financiación, la formación adecuada y las redes de apoyo pueden transformar el autoempleo en una opción sólida y sostenible. En el ámbito financiero, el caso emblemático de los microcréditos de Grameen Bank en Bangladesh demostró que pequeños préstamos, diseñados específicamente para personas sin avales ni historial crediticio, pueden detonar miles de microemprendimientos viables cuando se combinan con acompañamiento cercano. Esta filosofía ha sido adaptada en Europa por instituciones como Microstart en Bélgica o Adie en Francia, que integran micropréstamos con asesoría técnica individualizada y seguimiento. El resultado es una elevada tasa de reembolso, la inclusión financiera de emprendedores tradicionalmente excluidos del sistema bancario y la creación de tejido económico de base. Estos modelos apuntan a la utilidad de construir redes de microfinanzas con aval público y acompañamiento intenso, especialmente para quienes inician actividad con pocos recursos y alta motivación.

En la dimensión del acompañamiento integral, la experiencia de los Small Business Development Centers (SBDC) de Estados Unidos constituye una referencia consolidada. Presentes en todos los estados y fruto de la colaboración entre el gobierno federal, universidades y sector privado, estos centros ofrecen asesoría gratuita, apoyo en la elaboración de planes de negocio, formación en competencias clave y asistencia para acceder a financiación bancaria o pública. Su fortaleza reside en la proximidad territorial y en el enfoque integral: no solo informan sobre ayudas, sino que acompañan a autónomos y microempresas en todo el ciclo de vida del proyecto. Este modelo es fácilmente adaptable al contexto español mediante redes de centros de emprendimiento locales o comarcales que integren asesoría, formación y conexión con instrumentos financieros, en lugar de dispersar estos servicios en múltiples ventanillas sin coordinación.

En el campo de la formación, algunos países han encontrado fórmulas eficaces para vincular aprendizaje, relevo generacional y trabajo autónomo. Alemania integra el sistema de formación dual no solo en grandes empresas, sino también en oficios ejercidos por profesionales independientes: jóvenes peluqueros, panaderos, carpinteros o artesanos se forman “a pie de taller”

bajo la tutela de maestros autónomos, con apoyo de las cámaras de oficio. Esto asegura transmisión de conocimiento práctico, renovación de oficios y continuidad de pequeños negocios, alineando formación, empleabilidad y sostenibilidad del autoempleo. Finlandia, por su parte, ha desarrollado sistemas de vouchers de formación para trabajadores, incluidos los autónomos, que permiten elegir cursos en centros acreditados con el coste cubierto por el Estado. Este enfoque basado en la demanda ha incentivado a los profesionales a formarse y ha obligado a los proveedores a adaptar su oferta a necesidades reales, mejorando la calidad y pertinencia de la formación disponible.

En lo relativo a redes y cooperación, hay experiencias que muestran el potencial del asociacionismo económico cuando se orienta a la escala local y a la colaboración entre pequeños negocios. En Japón, las *Cooperative Business Associations* agrupan a pequeños autónomos de un mismo barrio o gremio para realizar compras conjuntas, negociar mejores condiciones con proveedores y promocionar sus productos y servicios bajo una marca común. Estas asociaciones reciben respaldo público en reconocimiento a su contribución a la vitalidad de la economía local y a la cohesión de los barrios comerciales. En Italia, las *cooperative di comunità* han surgido como respuesta al declive de municipios pequeños: habitantes y autoempleados se agrupan en cooperativas que prestan servicios locales (turismo, energía, cuidados, comercio de proximidad) que individualmente no podrían sostenerse, revitalizando así pueblos y comarcas. A ello se suma la larga tradición italiana de los *confidi*, consorcios de garantía que avalan a autónomos y pequeñas empresas ante los bancos, reduciendo el riesgo percibido y facilitando el acceso al crédito.

Por último, en América Latina destacan redes como SERCOTEC en Chile, que ofrece centros de apoyo a microempresas donde cada emprendedor cuenta con un asesor asignado que sigue su progreso, le ayuda a ajustar su modelo de negocio y le conecta con herramientas de financiación, capacitación y comercialización. El elemento diferencial es el acompañamiento continuado y personalizado, que refuerza la resiliencia del proyecto más allá de la formación puntual o de la ayuda aislada.

Todas estas experiencias coinciden en una conclusión clave: el éxito del autoempleo no depende únicamente del esfuerzo individual, sino de la existencia de un ecosistema de apoyos financieros, formativos y asociativos estable y accesible. Instrumentos de microfinanzas con acompañamiento, centros de asesoría integral, sistemas de formación flexibles orientados por la demanda y estructuras cooperativas de barrio o comunidad conforman un entorno en el que los autónomos pueden reducir riesgos, compartir conocimiento y aprovechar oportunidades. En España,

diagnósticos como los del estudio CIAE ya han señalado el difícil acceso a financiación y formación como trabas estructurales para el trabajo autónomo; mirar a estas experiencias internacionales proporciona un mapa de soluciones posibles para transformar dichas debilidades en fortalezas y asegurar que el autoempleo se desarrolle en un entorno verdaderamente propicio para su consolidación y crecimiento.

7. CONCLUSIÓN: HACIA UN AUTOEMPLEO FORTALECIDO Y SOSTENIBLE

La implementación coherente de las iniciativas programáticas aquí propuestas permitiría abordar de manera integral los desafíos estructurales que afectan al trabajo autónomo en España. Prevenir la precariedad y el fraude en el uso de figuras autónomas, reducir las brechas de protección social y sanitaria, impulsar una digitalización inclusiva, cerrar las desigualdades de género y edad, simplificar y articular el marco normativo-fiscal y garantizar un acceso real a financiación, formación y redes de apoyo no son piezas aisladas, sino componentes de una misma estrategia de país. En conjunto, estas actuaciones apuntan a un objetivo compartido: que el trabajo por cuenta propia deje de ser sinónimo de vulnerabilidad y se consolide como una opción profesional digna, sostenible y con horizonte de futuro.

Esta agenda estratégica plantea, en última instancia, la necesidad de un nuevo contrato social con el colectivo autónomo. Un contrato que reconozca su aportación estructural al empleo, al PIB y a la cohesión territorial, y que le otorgue derechos y apoyos acordes a esa contribución. Fortalecer el trabajo autónomo no significa solo proteger a un grupo profesional, sino reforzar el entramado productivo que sostiene el comercio de proximidad, la hostelería local, las actividades culturales, los servicios personales, la agricultura familiar, los oficios artesanos, el emprendimiento innovador y buena parte de la economía digital emergente. Un autoempleo robusto y bien acompañado es condición necesaria para un modelo productivo más diversificado, resiliente y capaz de generar oportunidades en todos los territorios.

Para que esta transformación sea viable, la agenda requiere gobernanza compartida y diálogo social estable. Las medidas descritas solo serán efectivas si se diseñan e implementan con la participación activa de las organizaciones representativas de autónomos, de los agentes sociales, de las comunidades autónomas y de las entidades locales, y si se acompañan de mecanismos de evaluación y revisión periódica. Es imprescindible incorporar indicadores claros (sobre precariedad, protección social, brecha de género, digitalización, mortalidad empresarial, acceso a financiación, uso de la formación, etc.) que permitan medir avances, corregir desequilibrios y reorientar políticas cuando sea necesario. Del mismo modo, la coordinación entre ministerios y niveles de gobierno debe pasar de ser una aspiración a convertirse en una práctica consolidada, con órganos estables de concertación y planificación conjunta.

En definitiva, situar los "*Retos y soluciones para el autoempleo*" en el centro de las políticas públicas significa asumir que el futuro del trabajo en España no se juega solo en las grandes empresas, sino también -y cada vez más-, en el vasto tejido de trabajadores por cuenta propia que sostienen la vida económica cotidiana. Apostar por un autoempleo fortalecido y sostenible implica combinar protección y autonomía, derechos y responsabilidad, flexibilidad y seguridad. Si se avanza con decisión en las líneas aquí planteadas, el trabajo autónomo podrá dejar de ser, para muchos, una vía de subsistencia frágil, para convertirse en un pilar sólido de un mercado laboral más justo, dinámico y alineado con los desafíos económicos, sociales y territoriales del siglo XXI.

El trabajo autónomo ha demostrado ser uno de los pilares más resilientes y dinámicos de nuestra economía: genera empleo, impulsa la innovación, sostiene el comercio y los servicios de proximidad y contribuye de forma decisiva a la cohesión territorial, especialmente en municipios pequeños y barrios donde apenas llegan las grandes empresas. Su capacidad para adaptarse a contextos adversos (crisis económicas, cambios tecnológicos acelerados, transformaciones en los patrones de consumo) ha sido evidente en la última década, pero esta resiliencia no puede seguir sosteniéndose únicamente sobre el esfuerzo individual y la asunción de riesgos privados sin un marco de derechos y apoyos acorde a su aportación estructural.

Para que el autoempleo deje de ser percibido como un "refugio precario" y se consolide como una opción profesional digna, estable y de futuro, resulta imprescindible articular un nuevo contrato social con los autónomos. Este contrato implica, en primer lugar, avanzar hacia derechos equiparables en protección social, seguridad económica y capacidad de conciliación respecto al trabajo asalariado; en segundo lugar, un apoyo decidido y coherente por parte de las instituciones (con políticas fiscales, normativas, formativas y financieras diseñadas específicamente para este colectivo y coordinadas entre niveles de gobierno); y, en tercer lugar, la asunción de que su éxito es una responsabilidad compartida por toda la sociedad: administraciones, empresas tractoras, sistema financiero, organizaciones representativas y ciudadanía. Solo bajo este nuevo marco (que combine protección y autonomía, seguridad y flexibilidad), el trabajo autónomo podrá desplegar plenamente su potencial como pilar de un modelo productivo más justo, diversificado y sostenible en el tiempo.

Las políticas públicas aquí propuestas (desde un sistema de cotización por ingresos reales y justos hasta la promoción decidida de la conciliación y la economía de los cuidados, pasando por la

inversión estratégica en digitalización, formación y producción de conocimiento) configuran una hoja de ruta coherente hacia un autoempleo más justo, sostenible y equitativo. No se trata de medidas aisladas, sino de un entramado de reformas que actúan en varias capas: alivian la presión económica inmediata sobre los autónomos, refuerzan su protección social, amplían sus capacidades para competir e innovar y corrigen desigualdades estructurales de género, edad y territorio. En su conjunto, estas políticas señalan un horizonte claro: que el trabajo por cuenta propia deje de ser un recurso de supervivencia y se consolide como una opción profesional plenamente integrada en un mercado laboral de derechos, con capacidad real de generar proyectos vitales y empresariales de largo recorrido.

La ejecución de esta agenda exige, sin embargo, mucho más que buenas intenciones. Requerirá una colaboración coordinada y sostenida entre múltiples actores (Estado, comunidades autónomas, entidades locales, organizaciones de autónomos, agentes sociales, sistema financiero, universidades y tejido empresarial), así como una asignación inteligente y selectiva de recursos, aprovechando al máximo los fondos europeos disponibles para transición digital, ecológica y cohesión social. Será imprescindible incorporar desde el inicio mecanismos robustos de seguimiento y evaluación, con indicadores claros y datos desagregados, que permitan medir resultados, detectar cuellos de botella y recalibrar las acciones en tiempo real. Solo con esta lógica de política pública basada en evidencia, gobernanza compartida y capacidad de corrección continua será posible transformar las propuestas en cambios efectivos y duraderos, y avanzar hacia un modelo de autoempleo que combine resiliencia económica, derechos garantizados y contribución plena al desarrollo sostenible del país.

En última instancia, la construcción de un ecosistema en el que la persona trabajadora autónoma se sienta protegida, capacitada y respaldada no solo repercute en su bienestar individual, sino que produce efectos positivos de amplio alcance sobre el conjunto de la sociedad. Un autoempleo fuerte significa un tejido empresarial más diverso y capilar, capaz de generar actividad económica allí donde no llegan las grandes compañías; implica más creatividad económica, más capacidad de experimentar con nuevos modelos de negocio y más generación de valor en comunidades locales que dependen, en gran medida, de estos pequeños proyectos para mantener servicios, empleo y vida social. Supone también un mercado laboral más flexible y adaptable a los cambios, pero asentado sobre mínimos irrenunciables de dignidad, protección y derechos, de modo que la

flexibilidad no se traduzca en precariedad, sino en capacidad de elección y de adaptación con seguridad. Fortalecer el autoempleo en estos términos equivale, por tanto, a reforzar la cohesión social, la resiliencia territorial y la calidad democrática de nuestro modelo productivo, alineándolo con un horizonte de desarrollo inclusivo y sostenible.

España cuenta ya con buena parte de los cimientos necesarios para este salto cualitativo: un colectivo emprendedor numeroso y heterogéneo, con presencia en todos los territorios y sectores; un acervo creciente de experiencias previas y comparadas que demuestra qué funciona y qué no en materia de apoyo al autoempleo; y un compromiso político expresado en estrategias nacionales que reconocen, al menos en el plano declarativo, el papel estructural de los autónomos en el modelo productivo. Sobre esta base, se trata ahora de pasar de la retórica a la implementación: traducir diagnósticos en instrumentos concretos, coordinar agendas dispersas y priorizar de forma sostenida el trabajo autónomo en la planificación económica y social del país. Ello exige políticas valientes e inclusivas, capaces de afrontar resistencias, corregir inercias y situar la mejora de las condiciones del autoempleo al mismo nivel de prioridad que otras grandes reformas estructurales.

Como recuerda el propio estudio de la CIAE, el reto de fondo consiste en “afianzar un nuevo contrato social con los autónomos, reconociendo su contribución y proporcionándoles las herramientas y garantías necesarias para seguir siendo, hoy y mañana, uno de los motores fundamentales de la economía española”. Asumir esa visión implica concebir el trabajo autónomo no como un fenómeno marginal o residual, sino como un componente esencial de la prosperidad compartida: fuente de oportunidad para miles de trayectorias profesionales, laboratorio de innovación económica y pieza clave de la cohesión territorial. Si las políticas aquí esbozadas se ponen en marcha con ambición, coherencia y evaluación constante, el autoempleo en España estará en condiciones de afrontar con garantías los retos del siglo XXI y de consolidarse como un símbolo de oportunidad, creatividad y bienestar colectivo, y no como sinónimo de riesgo y vulnerabilidad.

CONCLUSIONES GENERALES Y ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS

1. EL TRABAJO AUTÓNOMO COMO PILAR ESTRUCTURAL Y FRÁGIL DEL MODELO PRODUCTIVO

El conjunto del informe confirma que el trabajo autónomo constituye uno de los pilares silenciosos pero decisivos de la economía española: sostiene alrededor de uno de cada cinco empleos, aporta en torno al 15% del PIB y vertebra un tejido productivo densamente micro, donde predominan las unidades sin personal asalariado y las pequeñas empresas con fuerte arraigo territorial.

Esta centralidad se manifiesta tanto en términos de volumen como de función: el autoempleo asegura servicios de proximidad, mantiene actividad en territorios donde la gran empresa no llega, actúa como espacio de innovación incremental y proporciona una válvula de ajuste ante crisis sucesivas.

Sin embargo, esta relevancia convive con una base estructuralmente frágil: ingresos inestables, escaso margen de maniobra financiero, protección social incompleta, elevada carga burocrática, dificultades de acceso a financiación y una digitalización muy desigual entre sectores y territorios.

El informe muestra que el crecimiento del empleo total ha sido más intenso que el del autoempleo y que una parte significativa de los negocios unipersonales no ha resistido los sucesivos shocks económicos, lo que se traduce en cierres silenciosos que erosionan el tejido empresarial de proximidad. El trabajo autónomo es, por tanto, simultáneamente columna vertebral del modelo productivo y eslabón vulnerable de la cadena.

2. LECCIONES DE LOS DATOS: HETEROGENEIDAD INTERNA, BRECHAS DE GÉNERO Y RETO DEMOGRÁFICO

La primera y la segunda parte del documento evidencian que bajo la categoría “trabajo autónomo” coexisten realidades muy distintas.

No es lo mismo un autónomo empleador que sostiene varios puestos de trabajo asalariado que una profesional que trabaja en solitario sin capacidad de acumulación; ni una actividad intensiva en conocimiento, digitalizada y diversificada que un comercio de proximidad con fuerte dependencia

de la demanda local. La desagregación por sexo, presencia de personal a cargo, sector de actividad, tamaño y localización territorial permite identificar patrones diferenciados de vulnerabilidad y potencialidad, que exigen políticas específicas y no respuestas homogéneas.

En este marco, la perspectiva de género constituye un eje transversal ineludible. El informe confirma que el autoempleo femenino ha crecido a mayor ritmo que el masculino, pero lo ha hecho sobre una base de desigualdad persistente: concentración en sectores de menor rentabilidad, mayor dificultad de acceso a financiación y redes de apoyo, sobrecarga de cuidados y presencia limitada en ámbitos tecnológicos o industriales de alto valor añadido.

La feminización relativa de determinados segmentos del autoempleo no implica, por sí sola, mejora en las condiciones de calidad, ingresos o protección social. Sin medidas específicas de conciliación, corresponsabilidad y acceso a sectores mejor remunerados, el riesgo es consolidar un autoempleo femenino precarizado.

A ello se suma el reto demográfico: el envejecimiento del colectivo y la baja incorporación de jóvenes en muchos sectores y territorios hacen del relevo generacional una cuestión de país. El cierre de negocios sin sucesión no sólo destruye empleo y facturación; implica pérdida de servicios esenciales, vaciamiento de barrios y pueblos, debilitamiento de cadenas productivas locales y erosión de la cohesión social.

3. EL RELEVO GENERACIONAL-SOCIAL: DE PROBLEMA INDIVIDUAL A ESTRATEGIA COLECTIVA

La tercera parte del informe reformula el relevo generacional como un desafío estructural que desborda la relación entre cedente y sucesor. El relevo se presenta como un momento decisivo donde se cruzan continuidad económica, preservación de empleo, transmisión de conocimiento y oportunidad de modernización. Entendido como “relevo social”, deja de ser un acontecimiento puntual para configurarse como una infraestructura de continuidad: un sistema de apoyos, recursos y alianzas para anticipar crisis de sucesión, acompañar transiciones y aprovecharlas como palanca de transformación.

El informe demuestra que, cuando el relevo se aborda de forma planificada, con herramientas adaptadas a los distintos modelos de transición (familiar, interno profesional, externo a nuevos emprendedores, transición hacia fórmulas de economía social), es posible mantener negocios

viables, renovar liderazgos, incorporar digitalización y sostenibilidad, y reforzar el arraigo territorial. Cuando, por el contrario, se produce de forma improvisada o no llega a producirse, el resultado suele ser la destrucción de activos económicos y relacionales acumulados durante décadas. "Sin relevo no hay futuro" deja así de ser un eslogan para convertirse en diagnóstico: el principal factor de riesgo para la continuidad del autoempleo en muchos territorios es la falta de una estrategia integral de sucesión empresarial.

En este contexto, la economía social se perfila como vector privilegiado de continuidad y mejora: cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas de emprendimiento colectivo permiten transformar negocios que de otro modo cerrarían en proyectos más participativos, resistentes y ligados al territorio, donde el valor generado se distribuye de forma más equitativa y la gobernanza incorpora a las personas trabajadoras.

4. DE LA DIAGNOSIS A LA AGENDA: HACIA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL CON LAS PERSONAS AUTÓNOMAS

La cuarta parte del documento traduce el diagnóstico acumulado en una Agenda Estratégica de Políticas Públicas para el Trabajo Autónomo en España.

Esta agenda supone pasar de respuestas reactivas y fragmentarias (subvenciones puntuales, medidas coyunturales) a un enfoque estructural y de ciclo completo, alineado con la Agenda 2030, la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo y las estrategias de Economía Social.

Las conclusiones generales de esta agenda pueden sintetizarse en varios vectores:

A. PROTECCIÓN SOCIAL EQUIPARABLE: la sostenibilidad del autoempleo exige converger progresivamente hacia niveles de cobertura más próximos al empleo asalariado en desempleo, enfermedad, maternidad/paternidad, cuidados, salud laboral y pensiones. Sin este suelo de derechos, el riesgo recae de forma desproporcionada sobre la persona autónoma y se refuerza la percepción del autoempleo como opción de segunda.

B. FISCALIDAD INTELIGIBLE Y PROPORCIONAL: la complejidad normativa, la dispersión de obligaciones y la baja previsibilidad erosionan el tiempo, la energía y la confianza del colectivo. Avanzar hacia esquemas tipo monotributo, facturación electrónica integrada,

declaraciones pre-rellenadas y coordinación estrecha entre Hacienda y Seguridad Social es condición para aliviar la carga administrativa y ajustar mejor cotizaciones e impuestos a la realidad de los ingresos.

C. DIGITALIZACIÓN PROFUNDA E INCLUSIVA: la brecha digital se ha convertido en una nueva forma de desigualdad. Aquellos autónomos que no acceden a tecnologías, formación y acompañamiento digital quedan relegados a modelos de negocio crecientemente vulnerables. La creación de un "Portal Único del Autónomo", la extensión de la formación en competencias digitales y el apoyo a la transición hacia canales online no son añadidos opcionales, sino componentes centrales de la política de autoempleo.

D. CAPACITACIÓN, PROFESIONALIZACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO CONTINUO: el informe señala la importancia de articular itinerarios formativos adaptados a perfiles, sectores y territorios, combinando competencias técnicas, digitales, financieras y relacionales. La formación ligada a incentivos (bonificaciones, acceso preferente a programas, acompañamiento experto) y a procesos de *mentoring* y redes de pares aumenta exponencialmente sus posibilidades de impacto real.

E. RELEVO GENERACIONAL Y ENFOQUE TERRITORIAL: el relevo debe dejar de ser un problema privado para convertirse en prioridad pública, especialmente en territorios rurales o en riesgo de despoblación. Dispositivos de identificación temprana de negocios sin sucesión, oficinas de relevo, instrumentos financieros específicos y alianzas con la economía social forman parte de un mismo campo de políticas orientadas a preservar actividad, empleo y servicios en el territorio.

En conjunto, estas líneas apuntan a un objetivo de fondo: afianzar un nuevo contrato social con las personas autónomas, que reconozca su contribución económica y social, garantice un marco de derechos claro y razonable, y les proporcione herramientas para afrontar con garantías los desafíos de un entorno económico, tecnológico y demográfico en rápida transformación.

5. GOBERNANZA MULTINIVEL Y PAPEL DE LOS ACTORES INTERMEDIOS

Otra conclusión transversal del informe es que el fortalecimiento del autoempleo no puede descansar únicamente en una reforma normativa sectorial ni en la acción aislada de un

departamento ministerial. Requiere una gobernanza multinivel que alinee la acción del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales, y que integre de forma activa a organizaciones de autónomos, sindicatos, patronales, entidades de economía social, cámaras de comercio, servicios públicos de empleo y otros actores intermedios.

Los datos y análisis muestran que allí donde existen estructuras de intermediación fuertes (organizaciones representativas, redes de apoyo, dispositivos de acompañamiento), es más fácil poner en marcha itinerarios de profesionalización, procesos de relevo ordenados, experiencias de cooperación empresarial y proyectos de economía social vinculados al territorio. En este sentido, el informe subraya la importancia de consolidar espacios estables de diálogo, concertación y co-diseño de políticas, así como de dotar de recursos suficientes a las entidades que trabajan sobre el terreno con el colectivo autónomo.

Del mismo modo, se plantea la conveniencia de crear dispositivos específicos de observación y evaluación del trabajo autónomo, que recojan de forma sistemática indicadores cuantitativos y cualitativos, comparaciones internacionales y resultados de las políticas aplicadas. Sin esta base de conocimiento compartido, la intervención pública corre el riesgo de fragmentarse, repetirse o no corregir adecuadamente las brechas identificadas.

6. LÍNEAS DE TRABAJO FUTURO: DE LA EVIDENCIA A LA IMPLEMENTACIÓN

Finalmente, el informe invita a una lectura prospectiva. El radar de riesgos y oportunidades 2025-2030 muestra que la evolución del autoempleo estará condicionada por factores estructurales (volatilidad económica, inflación de costes, aceleración tecnológica, transición ecológica, envejecimiento demográfico, mutación de la demanda), que pueden agravar las vulnerabilidades existentes si no se actúa con anticipación.

Al mismo tiempo, identifica oportunidades claras: expansión de actividades intensivas en conocimiento, demanda creciente de servicios de proximidad y cuidados, potencial de la economía social y colaborativa, nuevas formas de emprendimiento joven y femenino, y utilización estratégica de la digitalización.

Las conclusiones generales de este documento pueden resumirse en cuatro orientaciones de trabajo futuro:

1. CONSOLIDAR UN ENFOQUE ESTRUCTURAL DEL AUTOEMPLEO: reconocerlo como eje del modelo productivo y no como apéndice, incorporándolo de manera estable a las grandes agendas de empleo, industria, transición ecológica, digitalización, igualdad y cohesión territorial.

2. GARANTIZAR DERECHOS Y REDUCIR VULNERABILIDADES: avanzar hacia una protección social equiparable, una fiscalidad razonable y una reducción radical de la carga burocrática, de forma que emprender y mantenerse en el autoempleo no suponga aceptar un nivel estructural de inseguridad incompatible con un Estado social robusto.

3. APROVECHAR EL RELEVO GENERACIONAL COMO OPORTUNIDAD DE TRANSFORMACIÓN: localizar negocios con potencial de continuidad, diseñar itinerarios de sucesión realistas, incorporar a la economía social como vehículo de transición y vincular el relevo a procesos de modernización, digitalización y mejora de la calidad del empleo.

4. PROFUNDIZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA EQUIDAD TERRITORIAL: garantizar que las mujeres no solo accedan al autoempleo, sino que puedan hacerlo en sectores y condiciones de calidad; y asegurar que el autoempleo siga siendo un instrumento de cohesión en todos los territorios, especialmente en aquellos más expuestos a la despoblación o a la concentración excesiva de la actividad.

Si estas líneas se traducen en políticas coherentes, sostenidas y evaluadas, el trabajo autónomo podrá dejar de ser sinónimo de riesgo individual y convertirse en una opción profesional sólida, reconocida y socialmente valiosa. Fortalecer el autoempleo en estos términos no es una cuestión sectorial, sino un componente esencial de un proyecto de país basado en la cohesión social, la resiliencia territorial y un desarrollo económico al servicio de las personas.

ANEXO: GLOSARIO TÉCNICO

Este glosario recoge los conceptos esenciales utilizados en el informe y necesarios para interpretar adecuadamente el análisis del trabajo autónomo en España. Las definiciones se han elaborado con un enfoque normativo, económico y operativo.

A

Actividad económica

Conjunto de operaciones productivas realizadas por una persona autónoma o empresa con el objetivo de generar bienes o servicios, ya sea de forma continua u ocasional. Determina el encuadramiento fiscal, los epígrafes del IAE y las obligaciones en materia de seguridad social.

Alta y baja en el RETA

Procedimiento administrativo mediante el cual una persona se registra o se desregistra en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Implica obligaciones de cotización, comunicación de datos y, en ocasiones, licencias o autorizaciones adicionales.

E

Economía de plataforma

Modelo económico basado en plataformas digitales que intermedian entre oferta y demanda (transporte, reparto, servicios digitales, alojamientos, etc.). Se caracteriza por la deslocalización, la fijación algorítmica de precios y la dependencia reputacional. Puede generar relaciones laborales ambiguas y riesgos de “falso autónomo”.

Economía de cuidados

Conjunto de actividades que satisfacen necesidades de atención personal, acompañamiento, dependencia y bienestar. Incluye servicios socio-sanitarios, ayuda domiciliaria, apoyo a personas mayores y cuidados no profesionales monetizados.

Economía verde

Actividades económicas centradas en la transición energética, sostenibilidad ambiental, eficiencia, agricultura regenerativa y la descarbonización. Constituye una de las principales fuentes de empleo autónomo emergente en Europa.

I

Ingresos reales (cotización por rendimientos)

Concepto introducido en la reforma 2023–2025 del RETA. Se define como la suma de los **rendimientos netos anuales** (ingresos menos gastos fiscalmente deducibles), sobre los cuales se calcula la base de cotización del autónomo. Permite ajustar la cuota a la capacidad económica real.

Incapacidad temporal (IT)

Prestación económica que cubre la pérdida de ingresos cuando la persona autónoma no puede trabajar temporalmente por enfermedad o accidente. Requiere cotización previa y tiene reglas específicas para trabajadores por cuenta propia.

IAE (Impuesto sobre Actividades Económicas)

Tributo municipal que grava el ejercicio de actividades económicas. Aunque la mayoría de autónomos están exentos por facturar menos de 1 millón de euros, sigue determinando la clasificación en epígrafes y obligaciones complementarias.

M

Micropyme

Empresa con menos de 10 trabajadores y volumen de negocio inferior a 2 millones de euros anuales. En España representa la gran mayoría del tejido empresarial, incluyendo al autónomo empleador. Tiene implicaciones en ayudas, fiscalidad y simplificación administrativa.

Monotributo (concepto comparado)

Régimen simplificado utilizado en países como Uruguay o Argentina que unifica en un solo pago mensual las obligaciones fiscales y de seguridad social. En España se plantea como posible referencia para unificar IRPF, IVA y RETA en determinados colectivos.

P

Persona trabajadora autónoma

Persona física que realiza de manera habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin estar sujeta a contrato de trabajo. Debe encuadrarse en el RETA y cumplir obligaciones fiscales y administrativas específicas.

Plataformas digitales

Intermediarios tecnológicos que canalizan servicios entre clientes y prestadores. Su importancia creciente plantea retos en materia de competencia, regulación laboral y fijación de precios. Pueden generar dependencia económica de algoritmos y puntuaciones.

Prestación por cese de actividad

Mecanismo equivalente al desempleo para autónomos. Se reconoce cuando existen motivos económicos, técnicos u organizativos que impiden continuar la actividad. Requiere cotización específica y cumplimiento de requisitos de acceso más estrictos que en el ámbito asalariado.

R

RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos)

Sistema de Seguridad Social aplicable a personas trabajadoras por cuenta propia. Regula cotización, prestaciones, obligaciones y derechos. Es la estructura central del encuadramiento del autoempleo en España.

Relevo generacional

Proceso de transmisión de la titularidad, gestión y continuidad de un negocio autónomo entre generaciones o entre personas sin vínculo familiar. Implica aspectos económicos, fiscales, jurídicos, organizativos y formativos.

S

Silver economy

Conjunto de actividades económicas vinculadas a la población mayor de 55 años. Incluye servicios de salud, cuidados, turismo accesible, tecnología asistencial, ocio adaptado y reformas del hogar. Supone una de las mayores oportunidades de autoempleo 2025–2040.

Servicios digitales

Actividades profesionales online con alto potencial de crecimiento: automatización, comercio electrónico, diseño, marketing digital, programación, consultoría, gestión de contenidos, etc.

T

Tarifa reducida (antigua tarifa plana)

Bonificación temporal en la cotización del autónomo al inicio de actividad. Reduce significativamente la cuota durante los primeros meses para facilitar el arranque del negocio.

Transición digital

Proceso de adopción de tecnologías, herramientas y procesos digitales por parte del autónomo. Incluye facturación electrónica, gestión en la nube, redes sociales, automatización y presencia online.

U

Unidad económica

Concepto estadístico que agrupa la actividad económica bajo un mismo titular (persona física o jurídica). En el contexto del autoempleo, suele equivaler a la propia persona trabajadora autónoma o a la microempresa asociada.

BIBLIOGRAFÍA

1. FUENTES ESTADÍSTICAS OFICIALES (ESPAÑA)

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). *Encuesta de Población Activa (EPA). Resultados 2011–2024.* Madrid: INE.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024). *Directorio Central de Empresas (DIRCE). Resultados a 1 de enero de 2024.* Madrid: INE.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2025). *Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2024.* Madrid: SEPE.

Tesorería General de la Seguridad Social. (varios años). *Estadísticas de afiliación de trabajadores autónomos (RETA).* Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

2. ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS ESPAÑOLAS SOBRE TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022–2027 (ENDITA).* Madrid: MITES.

España. Boletín Oficial del Estado. (2023). *Resolución de 24 de mayo de 2023, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros que aprueba la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022–2027.* BOE-A-2023-13034.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Estrategia Española de Economía Social 2023–2027.* Madrid: MITES.

España. Boletín Oficial del Estado. (2023). *Resolución por la que se publica la Estrategia Española de Economía Social 2023–2027.* BOE (abril de 2023).

3. INFORMES ESPECÍFICOS SOBRE TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

CIAE – Confederación Intersectorial de Autónomos del Estado. (2025). *El trabajo autónomo en España: desafíos y oportunidades para un nuevo contrato social.* Madrid: CIAE.

UATAE – Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores. (2024). *Estudio sobre la brecha salarial de género en el trabajo autónomo.* Madrid: UATAE.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Precariedad laboral y salud mental.* Madrid: Gobierno de España.

Funcas. (2017). Cueto, B. *El empleo autónomo de las mujeres en España.* Papeles de Economía Española, 152, Funcas.

4. GÉNERO, CUIDADOS, EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Año 2024.* Madrid: MITES.

CEPES. (2023). *Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la Economía Social en España.* Madrid: CEPES.

Fundae – Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. (2022). *Informe de evolución y tendencias en el ámbito de la Economía Social.* Madrid: Fundae.

CEPES. (2024). *Impacto de la economía social en 2023–2024.* Madrid: CEPES.

CCOO PV. (2024). *Situación sociolaboral de las mujeres en el mercado de trabajo valenciano (EPA 2023–2024).* València: CCOO PV.

Caritas Española. (2024). *Informe de economía solidaria 2023.* Madrid: Cáritas Española.

5. ESTRUCTURA EMPRESARIAL, TAMAÑO DE EMPRESA Y AUTOEMPLEO

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024). *Directorio Central de Empresas (DIRCE). Nota de prensa y anexos de tablas, 1 de enero de 2024.* Madrid: INE.

Rojo Torrecilla, E. (2024). *El tejido empresarial en España. Una nota sobre los datos del DIRCE 2024.* Blog personal.

Banco de España. (2023). *Informe Anual 2023. Capítulo 3: El mercado de trabajo español.* Madrid: Banco de España.

6. REFERENCIAS EUROPEAS E INTERNACIONALES SOBRE TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

European Commission. (2021). *Building an economy that works for people: an action plan for the social economy (COM(2021) 778 final).* Bruselas: Comisión Europea.

European Commission. (2023–2025). *EU Social Economy Action Plan – Social Economy Gateway & mid-term review.* Bruselas: Comisión Europea.

Eurofound. (2017). *Exploring self-employment in the European Union.* Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2022). *Spain: Self-employment in the Spanish labour market.* Dublín: Eurofound.

Eurofound. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work.* Luxemburgo: Publications Office of the EU.

Eurofound. (2024). *Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection.* Luxemburgo: Publications Office of the EU.

7. BIBLIOGRAFÍA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACIÓN SOBRE AUTOEMPLEO, SALUD MENTAL Y GÉNERO

Cueto, B. (2017). *El empleo autónomo de las mujeres en España.* Papeles de Economía Española, 152. Funcas.

Nikolova, M. (2019). *Switching to self-employment can be good for your health.* Small Business Economics.

Willeke, K., et al. (2021). *Occurrence of mental illness and mental health risks in self-employed.* International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(16), 8617.

Khan, T. H., et al. (2024). *Examining the health and wellness of solo self-employed workers.* BMC Public Health.

Zhou, D., et al. (2023). *The impact of self-employment on mental health of the elderly.* BMC Geriatrics, 23, 3948.

Blackburn, R., et al. (2023). *The self-employment trap?* CEP Covid-19 Analysis Series. Centre for Economic Performance, LSE.

CIAE
CONFEDERACIÓN INTERSECTORIAL DE AUTÓNOMOS

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL