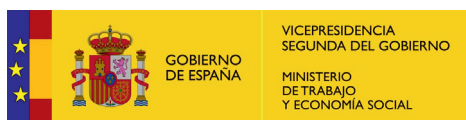


# RELEVO GENERACIONAL en el trabajo autónomo: estrategias para la continuidad del negocio

SUBVENCIONA:



PROMUEVE:



RELEVO GENERACIONAL  
en el trabajo autónomo:  
estrategias para la continuidad del negocio

## PRESENTACIÓN

El tejido productivo de un país depende en gran medida del dinamismo, la sostenibilidad y la capacidad de adaptación de sus trabajadores por cuenta propia. Las personas trabajadoras autónomas representan un pilar fundamental de la actividad económica. Sin embargo, en las últimas décadas se ha consolidado una realidad que no podemos ignorar: el progresivo envejecimiento del colectivo. Por ello, es imprescindible un estudio riguroso sobre el envejecimiento de la población autónoma en España y, a partir de sus conclusiones, la elaboración de un plan estratégico de relevo generacional.

Analizar con detalle este envejecimiento es clave para comprender los riesgos socioeconómicos que se derivan de la falta de sucesión. Muchos sectores esenciales concentran a profesionales de edad avanzada y registran una incorporación insuficiente de jóvenes. Si no actuamos con previsión, pueden producirse vacíos productivos difíciles de cubrir, pérdida de conocimiento especializado y el cierre de miles de negocios que durante décadas han sostenido la economía local. Conocer la distribución por edades, la evolución reciente y las previsiones a medio plazo permite anticipar escenarios y diseñar medidas eficaces que eviten que la jubilación se convierta en desaparición de actividad.

El objetivo principal del estudio es analizar las estrategias implantadas en España para fomentar el relevo generacional en el trabajo autónomo, evaluar su eficacia, identificar buenas prácticas y formular propuestas de mejora. Para ello, es necesario examinar la situación actual del relevo, valorar el impacto real de las medidas existentes y detectar qué condiciones facilitan una transmisión viable. También debemos identificar barreras estructurales que dificultan la entrada de nuevas generaciones como la incertidumbre, financiación, fiscalidad, formación en gestión o falta de acompañamiento, y comparar iniciativas con experiencias europeas que aporten aprendizajes útiles y transferibles.

El envejecimiento del colectivo, además, plantea retos vinculados a la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social: aumenta el número de autónomos próximos a la jubilación y, si no se refuerza la incorporación de nuevos cotizantes, se incrementa la presión sobre el sistema. Además, muchos autónomos acumulan un saber hacer que no se adquiere únicamente en la formación reglada. Sin mecanismos de transferencia, ese patrimonio corre el riesgo de perderse. Por otro lado, la dimensión territorial también es decisiva. En zonas rurales y pequeños municipios, los autónomos no solo generan actividad: garantizan servicios básicos. El cierre de comercios, talleres o negocios por falta de sucesión agrava la despoblación y debilita la cohesión social.

En conclusión, solo con una intervención estratégica y coordinada podremos asegurar que el trabajo autónomo siga siendo motor de prosperidad, cohesión y desarrollo sostenible.

Diciembre 2025

Eduardo Abad Sabaris  
Presidente de UPTA España

## CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| Presentación .....  | 3  |
| 1 - Introducción .....                                    | 5  |
| 1.1 Objetivos .....                                       | 6  |
| 1.2 Metodología .....                                     | 6  |
| 2 - El trabajo autónomo en España .....                   | 7  |
| 3 - relevo generacional .....                             | 12 |
| 3.1 Envejecimiento de la población .....                  | 12 |
| 3.2 relevo generacional en la unión Europea .....         | 14 |
| 3.3 relevo generacional en España .....                   | 20 |
| 4 - Principales iniciativas y estrategias en España ..... | 32 |
| 5 - Análisis cuantitativo .....                           | 53 |
| 6 - Testimonios y opinión de los expertos .....           | 65 |
| 7 - Conclusiones .....                                    | 69 |
| 8 - Recomendaciones de políticas públicas.....            | 71 |
| Bibliografía y referencias .....                          | 75 |

### *ECONOMÍA LINGÜÍSTICA:*

*En los casos en los que el presente informe emplea sustantivos de género gramatical masculino o femenino para referirse a sujetos, cargos o puestos de trabajo, así como, a la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen, debe entenderse que dicho uso responde a razones de economía de la expresión y que se refiere de forma genérica tanto a hombres como mujeres con estricta igualdad.*

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo por cuenta propia constituye un pilar fundamental del tejido productivo y social en España, especialmente en sectores como el comercio, la hostelería, los servicios personales, la agricultura y la construcción, así como en numerosos territorios rurales y de menor densidad poblacional. Las personas trabajadoras autónomas no solo generan empleo y actividad económica, sino que también desempeñan un papel clave en la cohesión social, el mantenimiento de servicios de proximidad y la vertebración del territorio.

En los últimos años, el colectivo de autónomos presenta un progresivo envejecimiento, con una elevada concentración de personas próximas a la edad de jubilación. Esta realidad plantea un reto estructural de primer orden: la falta de relevo generacional y el riesgo de cierre de miles de negocios viables por ausencia de sucesores. La no continuidad de estas actividades no solo afecta al negocio individual, sino que tiene un impacto directo en el empleo, la economía local, la pérdida de negocio productivo y el deterioro de los servicios básicos, especialmente en entornos rurales y zonas en vías de despoblación.

A pesar de la importancia del fenómeno, el relevo generacional en el trabajo autónomo ha sido tradicionalmente poco planificado y escasamente abordado desde una perspectiva integral. Factores económicos (dificultades de financiación, valoración del negocio), normativos (fiscalidad, trámites administrativos), formativos (falta de preparación de los sucesores) y culturales (resistencia emocional a la cesión del negocio, baja valoración del emprendimiento) configuran un escenario complejo que dificulta la transmisión intergeneracional de actividades económicas.

Al mismo tiempo, existen oportunidades relevantes asociadas al relevo generacional, especialmente para jóvenes que buscan alternativas de empleo estable, autoempleo de calidad y arraigo territorial. La continuidad de negocios existentes puede representar una vía más segura y sostenible que el emprendimiento desde cero, siempre que cuente con acompañamiento, formación y un entorno institucional favorable.

En este contexto, el presente estudio tiene como finalidad analizar en profundidad la situación del relevo generacional entre las personas trabajadoras autónomas, identificando barreras, oportunidades y modelos de continuidad, así como realizar un análisis de las distintas estrategias puestas en marcha en diferentes territorios. A través de una metodología mixta, que combina análisis de fuentes secundarias, testimonios de los propios interesados y trabajo de campo, el estudio busca ofrecer información útil para el diseño de políticas públicas, programas de apoyo y estrategias territoriales orientadas a garantizar la continuidad del tejido productivo y el empleo autónomo.

Este trabajo aspira, por tanto, a contribuir al debate público sobre el futuro del trabajo autónomo en España, aportando propuestas realistas y basadas en la experiencia de los actores implicados, con especial atención a la sostenibilidad económica, social y territorial.

## 1.1.- Objetivos

El principal objetivo de este estudio es analizar las diferentes estrategias implantadas en España para fomentar el relevo generacional en el colectivo de trabajo autónomo, evaluando su eficacia e identificando buenas prácticas y propuestas de mejora.

Para alcanzar este objetivo es necesario:

- Conocer la situación de las personas trabajadoras autónomas mayores de 50 años.
- Identificar y clasificar las principales políticas, programas y medidas desarrolladas en España en materia de relevo generacional.
- Comparar experiencias nacionales con iniciativas europeas de referencia.
- Analizar las principales barreras y factores de éxito en la transmisión de negocios autónomos.
- Formular recomendaciones de mejora orientadas a reforzar la sostenibilidad del autoempleo y la transferencia intergeneracional.

## 1.2.- Metodología

La metodología aplicada en el desarrollo del estudio se centra en un enfoque de carácter mixto combinando aspectos cuantitativos y cualitativos.

Se ha realizado el análisis de diferentes fuentes: estadísticas, estudios e informes previos, artículos, información obtenida a través de la opinión de expertos en la materia y de los propios profesionales autónomos.

La información se ha recogido a lo largo de dos fases fundamentales:

- Fase documental: basada en la recopilación y análisis de la información existente sobre el colectivo de autónomos y el relevo generacional. Se han analizado estudios previos sobre el tema, artículos, noticias y publicaciones de interés.

En esta fase se ha realizado una revisión en profundidad de la normativa y políticas públicas existentes a nivel nacional y autonómico.

Se ha obtenido información cuantitativa a través de bases de datos e información estadística de diferentes organismos.

- Fase experimental en la que se ha utilizado una metodología cuantitativa basada en la elaboración de una encuesta dirigida a una muestra representativa de la población objeto del estudio con la finalidad de reunir información sobre la opinión de los protagonistas.

Esta fase se ha completado con información cualitativa obtenida fundamentalmente a través del testimonio de profesionales autónomos con negocios consolidados y con un futuro incierto sobre la continuidad de sus negocios y opiniones de expertos de la administración y agentes clave que participaron en el I Congreso Nacional de Relevo Generacional del Trabajo Autónomo

promovido por UPTA España.

El presente informe se ha elaborado con la información recabada en las fases descritas.

## 2. EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

El trabajo autónomo ha sido una forma de organización del trabajo presente de manera constante en la historia económica y social de España. Aunque su configuración jurídica y social ha variado a lo largo del tiempo, el autoempleo ha desempeñado un papel clave en sectores como la agricultura, el comercio, los oficios artesanos y, más recientemente, los servicios, la actividad profesional y la economía digital. Conocer su configuración permite contextualizar los retos actuales del colectivo de personas trabajadoras autónomas y su creciente relevancia en el mercado de trabajo.

### Configuración moderna del trabajo autónomo

A partir de los años ochenta, el trabajo autónomo comenzó a adquirir mayor visibilidad, tanto por su peso en el empleo como por su papel en los procesos de reconversión industrial y creación de pequeñas empresas. La crisis económica de finales de los años setenta impulsó el autoempleo como alternativa al desempleo, especialmente en sectores como el comercio, los servicios personales y las actividades profesionales.

Durante esta etapa se produjeron importantes avances, aunque limitados, en la protección social del colectivo. El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) fue ampliando su cobertura, si bien persistieron importantes desigualdades respecto al trabajo por cuenta ajena, especialmente en materia de desempleo, contingencias profesionales y derechos colectivos.

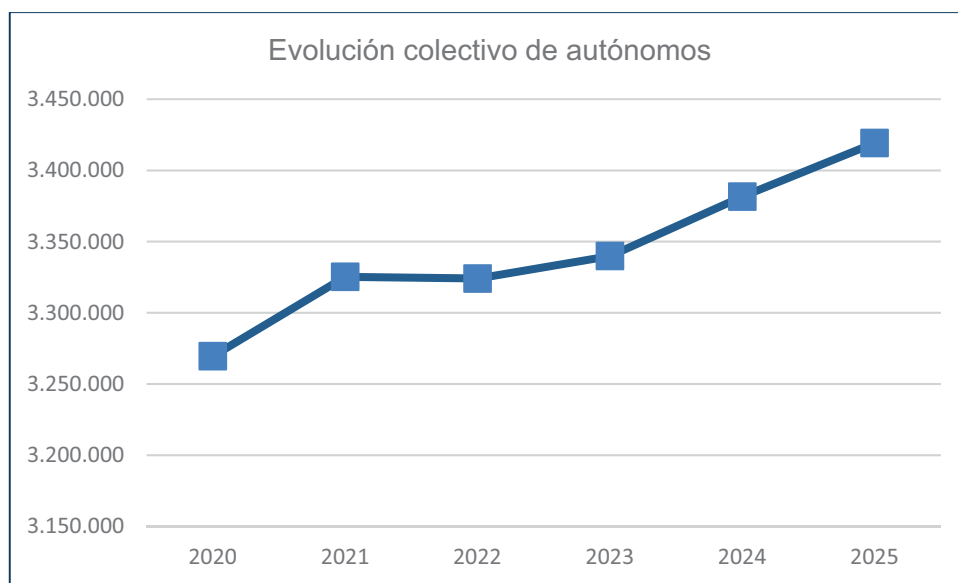
Un hito fundamental en la evolución histórica del trabajo autónomo en España fue la aprobación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Esta ley supuso el primer marco jurídico integral del colectivo, reconociendo derechos y deberes específicos y dotando de mayor visibilidad institucional al autoempleo. Entre sus principales aportaciones destaca el reconocimiento de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), que evidencia la creciente heterogeneidad del colectivo.

Desde comienzos del siglo XXI, el trabajo autónomo ha experimentado profundas transformaciones vinculadas a la globalización, la digitalización y los cambios en la organización del trabajo. Han surgido nuevas formas de autoempleo relacionadas con el trabajo freelance, las plataformas digitales y la economía colaborativa, abriendo el debate sobre la frontera entre trabajo autónomo y trabajo asalariado, así como sobre la existencia de situaciones de falso autoempleo.

Sin embargo, las crisis económicas de 2008 y la producida por la pandemia del COVID-19 tuvieron un impacto significativo sobre las personas trabajadoras autónomas, poniendo de manifiesto su vulnerabilidad ante la interrupción de la actividad y la inestabilidad de ingresos. Al mismo tiempo, estas situaciones excepcionales impulsaron reformas orientadas a reforzar la protección social del colectivo, como la generalización de la prestación por cese de actividad y la introducción de medidas extraordinarias de apoyo.

A pesar de las crisis económicas, en la última década el trabajo por cuenta propia ha crecido en España de forma considerable. Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, desde diciembre de 2015 hasta diciembre de 2025, el número de trabajadores autónomos se ha incrementado cerca de un 8%, llegando a suponer cerca del 16% de la población ocupada.

Tal y como se desprende de los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el 2025 finalizó con una afiliación de 3.419.210 personas autónomas, cifra que no ha dejado de crecer según observamos en el gráfico siguiente, donde se analiza la evolución del colectivo de personas trabajadoras autónomas en los últimos cinco años.



Fuente: Elaboración propia con datos de TGSS

Antes de profundizar en los retos a los que se enfrenta el colectivo de personas trabajadoras autónomas, vamos a definir brevemente el perfil de los profesionales autónomos.

Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a 30 de noviembre de 2025 estaban afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) 3.427.515 de personas trabajadoras.

Tal y como vemos en la tabla siguiente, el perfil del trabajador autónomo español es hombre, entre 46 y 55 años y que desarrolla su actividad en el sector servicios



|                            | 2025             | 2024             |
|----------------------------|------------------|------------------|
|                            | <b>3.427.515</b> | <b>3.388.557</b> |
| <b>SEXO</b>                |                  |                  |
| <b>Hombre</b>              | 2.155.691        | 2.137.187        |
| <b>Mujer</b>               | 1.271.823        | 1.251.369        |
| <b>EDAD</b>                |                  |                  |
| <b>DE 16 A 25 AÑOS</b>     | 110.833          | 104.383          |
| <b>DE 26 A 35 AÑOS</b>     | 444.599          | 436.388          |
| <b>DE 36 A 45 AÑOS</b>     | 810.199          | 819.236          |
| <b>DE 46 A 55 AÑOS</b>     | 1.082.759        | 1.077.641        |
| <b>DE 56 A 65 AÑOS</b>     | 821.372          | 806.822          |
| <b>DE 66 Y MÁS AÑOS</b>    | 157.753          | 144.087          |
| <b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b> |                  |                  |
| <b>Agricultura</b>         | 254.421          | 255.783          |
| <b>Industria</b>           | 207.983          | 208.474          |
| <b>Construcción</b>        | 425.577          | 413.587          |
| <b>Servicios</b>           | 2.539.534        | 2.510.713        |

*Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo*

En la actualidad, el trabajo autónomo en España se caracteriza por una elevada diversidad de situaciones laborales y económicas. Persisten retos estructurales relacionados con la irregularidad de los ingresos, la conciliación de la vida personal y profesional, la sobrecarga de trabajo y los riesgos psicosociales, aspectos que junto al relevo generacional han adquirido una relevancia creciente en su análisis y en el diseño de políticas públicas.

Sin embargo, a pesar de estos retos, el trabajo autónomo no ha dejado de crecer en los últimos años, constituye una forma de inserción laboral con características propias que lo diferencian del empleo por cuenta ajena y que presenta una serie de ventajas relevantes desde el punto de vista económico, organizativo y psicosocial.

En primer lugar, una de las principales ventajas del trabajo autónomo es la **mayor autonomía en la toma de decisiones**. Las personas trabajadoras autónomas tienen la capacidad de definir su modelo de negocio, establecer prioridades, seleccionar clientes y determinar la orientación estratégica de su actividad, lo que favorece un mayor control sobre el proceso productivo y los resultados del trabajo.

El trabajo autónomo ofrece una **mayor flexibilidad en la organización del tiempo y del espacio de trabajo**. Esta flexibilidad puede facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, especialmente en colectivos con mayores responsabilidades

de cuidados, como es el caso de muchas mujeres. La posibilidad de adaptar horarios y ritmos de trabajo a las necesidades personales constituye un elemento valorado positivamente por quienes optan por esta forma de empleo.

Otra ventaja significativa es la oportunidad de **desarrollo personal y profesional**. El trabajo autónomo permite poner en valor competencias específicas, fomentar la creatividad y la innovación, y desarrollar trayectorias profesionales alineadas con los intereses y valores individuales. En este sentido, puede contribuir al fortalecimiento de la identidad profesional y a una mayor satisfacción laboral.

Desde el punto de vista socioeconómico, el trabajo autónomo desempeña un **papel relevante en la dinamización del tejido productivo y la creación de empleo**, especialmente en medios rurales y en sectores emergentes.

Por último, el trabajo autónomo puede suponer una **vía de inserción laboral para colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo** asalariado, como personas migrantes, mujeres o jóvenes, contribuyendo a reducir situaciones de exclusión y a promover la igualdad de oportunidades, además de favorecer el relevo generacional.

## Retos actuales del trabajo autónomo

A pesar de que el trabajo autónomo ocupa un lugar central en la estructura productiva española, se enfrenta a una serie de retos estructurales que condicionan su sostenibilidad económica, social y personal. Aunque estos retos no afectan de manera general a todo el colectivo, dada su elevada heterogeneidad, podemos decir que establecen un marco común de fragilidad que requiere una atención específica desde las políticas públicas.

### ● Inestabilidad de ingresos y precariedad económica

Uno de los principales retos del trabajo autónomo es la irregularidad y, en muchos casos, insuficiencia de los ingresos. A diferencia del trabajo por cuenta ajena, el autoempleo suele implicar una fuerte dependencia de la demanda, ciclos económicos y relaciones comerciales. Esta situación genera inseguridad económica, dificultad para planificar a medio y largo plazo y una elevada exposición al riesgo financiero, especialmente en los pequeños negocios.

### ● Protección social limitada y desigual

Pese a los avances normativos de los últimos años, la protección social de las personas trabajadoras autónomas continúa siendo inferior a la del trabajo por cuenta ajena. Persisten brechas significativas en ámbitos como la protección por cese de actividad, las contingencias profesionales, las pensiones y la conciliación.

### ● Sobrecarga de trabajo y dificultades de conciliación

El trabajo autónomo suele implicar jornadas prolongadas, disponibilidad permanente y una escasa separación entre tiempo de trabajo y tiempo personal. Estas dinámicas dificultan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, afectando de forma especialmente intensa a las mujeres autónomas, que asumen en mayor medida responsabilidades de cuidados. La ausencia de sustituciones y de mecanismos efectivos de corresponsabilidad agrava esta problemática.

- Riesgos psicosociales y salud laboral

La exposición a elevados niveles de estrés, incertidumbre, presión económica y aislamiento profesional convierte a los riesgos psicosociales en uno de los principales desafíos del trabajo autónomo. Factores como la inseguridad de ingresos, la autoexigencia, la falta de apoyo organizativo y la responsabilidad individual sobre el negocio inciden negativamente en la salud mental y el bienestar. Sin embargo, la prevención de riesgos laborales ha estado tradicionalmente orientada al trabajo asalariado, dejando al colectivo autónomo en una posición de mayor desprotección.

- Acceso desigual a apoyos, financiación y formación

Otro reto relevante es el acceso desigual a recursos clave para la consolidación de la actividad, como la financiación, la formación continua y el asesoramiento especializado. Estas dificultades afectan con mayor intensidad a determinados colectivos, como personas jóvenes, mujeres o personas migrantes, reforzando desigualdades preexistentes y limitando las oportunidades de desarrollo del autoempleo.

- Falta de relevo generacional

Por último y como veremos a continuación, el relevo generacional se ha convertido en uno de los principales desafíos del trabajo autónomo, no solo en España sino en el resto de Europa.



### 3. RELEVO GENERACIONAL

#### 3.1.- Envejecimiento de la población

El envejecimiento demográfico es una de las transformaciones estructurales más significativas que presentan las economías avanzadas durante las últimas décadas. La Unión Europea (UE) y España en particular experimentan un aumento de la proporción de población mayor de 55 años y una caída en la natalidad, alterando profundamente la dinámica del mercado laboral, la oferta de trabajo, la productividad y los sistemas de protección social.

Según la Oficina Europea de Estadística, Eurostat, la población de la Unión Europea está envejeciendo a un ritmo muy significativo, dato que se observa a través de diferentes indicadores estadísticos como son la evolución de la población mayor, la tasa de dependencia de la tercera edad y la edad media.

Según Eurostat, en 2024, más de una quinta parte (21,6 %) de la población de la Unión Europea tenía 65 años o más, una tendencia de envejecimiento continuo que se mantiene en 2025, frente al 16% en 2001, lo que supone un aumento de 5 puntos porcentuales. Esta proporción hace del continente europeo, la región con la población más envejecida del mundo.

Otro de los indicadores que ponen de manifiesto el envejecimiento de la población es la media de edad de la población que en el caso de la Unión europea alcanzó en 2024 los 44,7 años.

Podemos ver la evolución de estos indicadores en la siguiente tabla:

| INDICADOR                                     | 2001 | 2020 | 2024   |
|---|------|------|--------|
| <b>Niños hasta 14 años</b>                    | 23%  | 20%  | 14,60% |
| <b>Personas en edad de trabajar (15 a 64)</b> | 61%  | 59%  | 63,80% |
| <b>Personas mayores de 65 años</b>            | 16%  | 21%  | 21,60% |

*Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat*

Estos datos son muy similares en la mayoría de los Estados miembros, si bien, los países con mayor proporción de mayores de 65 años son Italia (24,3%), Portugal (24,1%), Bulgaria (23,8%), Finlandia (23,4%), Grecia (23,3%) y Croacia (23,0%), mientras que Luxemburgo (15,0%) e Irlanda (15,5%) registran los porcentajes más bajos. En las próximas décadas se espera una tendencia al alza del envejecimiento de la población, debido al aumento de la longevidad y a niveles de fecundidad en descenso.

Uno de los principales efectos del envejecimiento de la población es, en primer lugar, la ralentización del crecimiento y, a continuación, la disminución de la población de entre 15 y 64 años, que constituyen las personas en edad de trabajar según la definición de la OCDE.

El envejecimiento demográfico ya está reconfigurando la oferta y la demanda de trabajo en muchas economías avanzadas, este fenómeno que irá en aumento, traerá, como consecuencia principal, la reducción de la mano de obra.

El caso de España es similar al resto de los países de la Unión Europea. En las últimas décadas ha experimentado un proceso sostenido de envejecimiento demográfico, impulsado, como en el resto de Europa, por el aumento de la esperanza de vida y una marcada caída de la natalidad. Según el Instituto Nacional de Estadística, en 2025 alrededor de una de cada cinco personas en España tiene 65 años o más, cifra que representa el mayor nivel de envejecimiento de los últimos años: 148 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16, lo que sitúa a la población mayor como un segmento demográfico significativo y en crecimiento dentro de la sociedad española.

Este fenómeno no es reciente, sino la consecuencia de aspectos relevantes como que la esperanza de vida en España supera los 84 años, lo que la sitúa entre las más altas de Europa, con diferencias de género donde las mujeres viven varios años más que los hombres y al mismo tiempo, la tasa de natalidad ha descendido de forma continua, con una de las cifras de natalidad más bajas en décadas, lo que reduce el peso relativo de las generaciones más jóvenes.

Según las proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), si se mantienen las tendencias actuales, la proporción de personas de 65 años o más podría alcanzar más del 30% alrededor de 2055, lo que supone un aumento considerable.



La estructura demográfica resultante, con una base cada vez más estrecha de población joven y una cúspide más ancha de población mayor, tiene profundas implicaciones para el sistema de protección social, el mercado laboral, los servicios de salud y cuidados, y la sostenibilidad de las pensiones.

Si trasladamos los datos anteriores al mercado laboral, en la próxima década por cada 100 personas que dejarán de trabajar, solo 74 jóvenes los reemplazarán y accederán al mercado de trabajo. Estos datos ponen de manifiesto el desequilibrio generacional al que se va a enfrentar España en los próximos años.

Según información publicada por la Fundación Adecco en agosto de 2025, en la próxima década 5.318.600 personas de 65 años o más abandonarán la actividad laboral, es decir se jubilarán, sin embargo, tan solo 1.826.197 se incorporarán al mercado laboral, personas que hoy, tienen entre 6 y 15 años. La traducción de estos datos es que por cada tres personas que se jubilan, solo una se incorpora al mercado laboral, lo que supone un desequilibrio en el relevo generacional.

*Las consecuencias de este desequilibrio son:*

- Desaparición o pérdida de conocimiento: las personas trabajadoras más experimentadas se jubilan y no hay suficientes personas jóvenes para ocupar sus puestos.
- Escasez de mano de obra y de determinados perfiles: sectores como sanidad, industria, tecnología o construcción ya tienen dificultades para encontrar profesionales.
- Sobrecarga generacional: cada vez menos personas empleadas activas sostienen a más jubiladas, lo que presiona el sistema económico y social.

En el caso del trabajo autónomo también se encuentra en una situación crítica. Se estima que cerca de 600.000 autónomos en España están próximos a la jubilación. Muchos de estos negocios no cuentan con un plan de sucesión y podrían desaparecer, lo que significaría una pérdida irreparable para la economía local y la diversidad empresarial.

Con esta perspectiva, el relevo generacional se convierte en una de las principales preocupaciones de España en materia de sostenibilidad del mercado laboral.

En conclusión, el envejecimiento demográfico representa un reto profundo para el mercado laboral tanto en la UE como en España. A nivel comunitario se registra una mayor participación de trabajadores mayores, pero persisten limitaciones en su empleabilidad y altos costos sociales. En España, las proyecciones demográficas apuntan a una pérdida significativa de fuerza laboral hacia 2050, con implicaciones estructurales para la producción, la sostenibilidad de los sistemas públicos y la cohesión social.

## 3.2.- Relevo generacional en la Unión Europea

El relevo generacional constituye uno de los principales desafíos estructurales del trabajo autónomo en Europa. En un contexto marcado por el envejecimiento progresivo de la población activa, la baja incorporación de jóvenes al autoempleo y la transformación de los modelos productivos, la continuidad del trabajo autónomo se ve seriamente comprometida. Este fenómeno adquiere especial relevancia dada la importancia del trabajo por cuenta propia en la configuración del tejido económico europeo, especialmente en negocios de proximidad, servicios personales, comercio, agricultura y economía social.

El trabajo autónomo no solo cumple una función económica, sino también social y territorial, contribuyendo al mantenimiento del empleo local, la cohesión social y la fijación de población. La ausencia de un relevo generacional adecuado pone en riesgo la sostenibilidad de estos aspectos.

Los datos disponibles a nivel europeo muestran que las personas trabajadoras autónomas presentan una edad media superior a la del conjunto de la población ocupada. En numerosos países, una proporción significativa de autónomos supera los 50 años, mientras que la presencia de menores de 35 años es limitada. Esta estructura refleja una tendencia sostenida al envejecimiento del colectivo, que no está siendo compensada por nuevas incorporaciones.

El retraso en la edad de entrada al mercado laboral, la prolongación de la vida activa y la escasa atracción del autoempleo entre la población joven configuran un escenario en el que el relevo generacional se produce de forma parcial, tardía o directamente no se produce.

Los factores que dificultan el relevo generacional en el trabajo autónomo son muy similares en la mayoría de los países europeos. Los principales factores son:

- Condiciones de trabajo y protección social: el trabajo autónomo continúa asociado a mayores niveles de inestabilidad de los ingresos, jornadas prolongadas y una protección social insuficiente, especialmente en materia de desempleo, incapacidad temporal y jubilación. Estas condiciones actúan como un factor disuasorio para las generaciones más jóvenes.

- Barreras económicas y financieras: el acceso inicial a financiación, o el acceso a una clientela ya consolidada suponen unos obstáculos significativos. La ausencia de mecanismos eficaces de transmisión de actividades hace difícil la continuidad de negocios viables cuando se produce la salida de la persona titular.

- Déficit de políticas de acompañamiento: las políticas públicas suelen centrarse en incentivos económicos de entrada al autoempleo, sin incorporar de manera sistemática procesos de acompañamiento, formación, mentoría intergeneracional o transferencia de conocimiento.

- Cambios en las expectativas laborales: las nuevas generaciones priorizan condiciones de trabajo que garanticen estabilidad, conciliación y bienestar psicosocial, aspectos que no siempre están presentes en los modelos tradicionales de trabajo autónomo.

## **Consecuencias de la falta de relevo generacional en el trabajo autónomo europeo**

La falta de relevo generacional en el trabajo autónomo europeo provoca la desaparición de negocios tradicionales, pérdida de oficios especializados y una menor competitividad. Esta situación causa escasez de mano de obra, desequilibrios en el mercado laboral y dificultades para la digitalización.

Las principales consecuencias de la falta de relevo son:

### **1. Pérdida de tejido productivo y cierre de actividades viables**

Una de las consecuencias más directas de la ausencia de relevo generacional en el trabajo autónomo es el cierre progresivo de actividades económicamente viables ante la jubilación o salida forzada de las personas titulares. En numerosos casos, estos cierres no responden a la falta de demanda o rentabilidad, sino a la inexistencia de mecanismos de transmisión que permitan la

continuidad del negocio.

Este fenómeno afecta de manera especial a pequeños negocios de proximidad, comercio local, servicios personales y oficios tradicionales, generando una reducción del tejido productivo y una mayor dependencia de estructuras económicas externas.

## **2. Pérdida de conocimiento y capital relacional**

El trabajo autónomo se basa en gran medida en conocimiento tácito, basado en la experiencia acumulada y redes de confianza construidas a lo largo del tiempo. La falta de relevo generacional implica la pérdida irreversible de este capital intangible, que no puede ser fácilmente sustituido por nuevas iniciativas de emprendimiento.

La ausencia de procesos de transferencia intergeneracional limita la capacidad de innovación y debilita la capacidad de adaptación de sistemas productivos locales.

## **3. Impacto sobre la cohesión territorial y la despoblación**

La falta de relevo generacional en el trabajo autónomo tiene efectos especialmente significativos en zonas rurales y territorios en declive demográfico, donde el autoempleo cumple una función esencial de mantenimiento de servicios básicos y fijación de población.

El cierre de actividades autónomas contribuye a:

- Reducción de servicios de proximidad.
- Pérdida de empleo indirecto.
- Aceleración de procesos de despoblación.
- Mayor desigualdad territorial dentro de los territorios.

Este impacto refuerza las brechas entre áreas urbanas y rurales, y entre regiones con distinta capacidad de atracción de población joven.

## **4. Sobrecarga laboral y riesgos psicosociales en personas autónomas de mayor edad**

Ante la ausencia de relevo, muchas personas trabajadoras autónomas prolongan su vida laboral más allá de la edad prevista, no por elección, sino por necesidad económica o falta de alternativas. Esta prolongación involuntaria de la actividad incrementa la sobrecarga de trabajo, el estrés crónico, la fatiga física y mental y la incertidumbre ante la jubilación.

En consecuencia, desde una perspectiva de salud laboral, la falta de relevo generacional actúa como un factor de riesgo psicosocial, especialmente en contextos de autoempleo con baja protección social.

## **5. Barreras adicionales para la incorporación de nuevas generaciones**

La ausencia de relevo no genera automáticamente oportunidades para la población joven, por el contrario, la falta de mecanismos de transmisión dificulta la entrada en actividades consolidadas, obligando a iniciar proyectos desde cero, con mayores riesgos y costes.



Esta consecuencia da lugar a escasa entrada de jóvenes y un envejecimiento del colectivo, lo que supone mayor precarización del trabajo autónomo y un menor atractivo del autoempleo como opción profesional.

## **6. Reproducción de desigualdades estructurales**

La falta de relevo generacional tiende a profundizar desigualdades preexistentes dentro del trabajo autónomo, afectando de manera más intensa a:

- Mujeres: por mayores dificultades de continuidad y conciliación.
- Personas migrantes: con menor acceso a transmisión de actividades estables.
- Autónomos en sectores tradicionales de baja rentabilidad.
- Territorios rurales o con menor capacidad institucional.
- Estas desigualdades limitan la capacidad del trabajo autónomo para contribuir a la cohesión social y económica.

## **7. Impacto en la sostenibilidad de los sistemas de protección social**

La desaparición progresiva de personas autónomas sin relevo generacional reduce la base de cotización y debilita la sostenibilidad de los sistemas de protección social, especialmente en países con alta proporción de trabajo por cuenta propia.

## **8. Consecuencias económicas y estructurales**

A nivel económico, la falta de relevo generacional en el trabajo autónomo contribuye a un menor dinamismo económico, a una reducción de la diversidad productiva, a la pérdida de capacidad de innovación social y a la larga a una mayor vulnerabilidad ante crisis económicas.

*El análisis de las consecuencias de la falta de relevo generacional pone de manifiesto que se trata de un problema estructural con efectos acumulativos, que trasciende el ámbito individual. Además, desde una perspectiva europea, este fenómeno compromete los objetivos de crecimiento inclusivo, cohesión territorial y transición justa. Abordarlo requiere políticas públicas integrales que incluyan empleo, protección social, desarrollo territorial y prevención de riesgos psicosociales.*

## **Estrategias europeas para el relevo generacional en el trabajo autónomo**

La Unión Europea aborda el relevo generacional de forma transversal, integrándolo en distintas estrategias vinculadas al empleo, la cohesión social, el desarrollo territorial y la sostenibilidad económica. Aunque no existe una única política europea específica sobre relevo generacional en el trabajo autónomo, las soluciones se articulan a través de marcos estratégicos como la Estrategia Europea de Empleo, el Pilar Europeo de Derechos Sociales y la Agenda 2030.

En este contexto, el relevo generacional se concibe como un elemento clave para garantizar la continuidad del tejido productivo, reducir desigualdades intergeneracionales y reforzar la resiliencia económica.



Las principales medidas adoptadas son:

### **Mejora de la protección social**

Una de las principales líneas de actuación en varios países europeos consiste en equiparar progresivamente la protección social de las personas trabajadoras autónomas a la del empleo por cuenta ajena, con el objetivo de reducir la percepción de inseguridad asociada al autoempleo.

Entre las medidas más relevantes se encuentran:

- Ampliación de la cobertura por cese de actividad.
- Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal y jubilación.
- Introducción de sistemas de cotización más flexibles y ajustados a ingresos reales.

Estas medidas resultan determinantes para fomentar la incorporación de jóvenes al trabajo autónomo y facilitar procesos de relevo generacional planificados.

### **Mecanismos de transmisión de actividades económicas**

Algunos estados miembros han desarrollado mecanismos específicos para la transmisión de actividades cuando la persona titular se aproxima a la jubilación, especialmente en pequeños negocios.

Entre las estrategias más extendidas destacan:

- Bolsas o mercados de transmisión de negocios.
- Incentivos fiscales vinculados a la sucesión.
- Asesoramiento jurídico y económico durante el proceso de relevo.
- Apoyo a fórmulas colectivas (cooperativas, sociedades laborales) como vía de continuidad.

Estas herramientas permiten evitar el cierre de actividades viables y facilitan la entrada de nuevas generaciones en condiciones más estables.

### **Programas de mentoría y acompañamiento intergeneracional**

La mentoría intergeneracional se ha consolidado como una estrategia clave en varios países europeos, al facilitar la transferencia de conocimiento, clientela y redes profesionales.

Estos programas suelen combinar:

- Acompañamiento individualizado.
- Formación práctica.
- Periodos de solapamiento entre la persona saliente y la entrante.
- Apoyo institucional o a través de organizaciones profesionales.

Desde una perspectiva de salud laboral, la mentoría contribuye a reducir la carga psicosocial tanto de quienes se incorporan como de quienes se retiran progresivamente de la actividad.

### **Formación y adaptación a nuevos modelos productivos**

Las estrategias europeas de relevo generacional incorporan cada vez más la formación orientada a la digitalización, la sostenibilidad y la innovación, con el fin de hacer el trabajo autónomo más atractivo para las generaciones jóvenes.

Entre las medidas más extendidas, destacan:

- Programas de formación dual y aprendizaje basado en la práctica.
- Capacitación en competencias digitales y gestión empresarial.
- Apoyo a la transformación de actividades tradicionales hacia modelos más sostenibles.

Este enfoque no solo favorece el relevo generacional, sino que también mejora la viabilidad económica del autoempleo.

### **Medidas específicas para colectivos prioritarios**

En la Unión Europea se promueven estrategias diferenciadas para colectivos con mayores dificultades de acceso o

continuidad en el trabajo autónomo, colectivos como: jóvenes, mujeres, personas migrantes y personas en territorios rurales.

Estas medidas incluyen incentivos específicos, acompañamiento reforzado y acciones para reducir barreras estructurales, incorporando un enfoque de igualdad y cohesión social.

### **Relevo generacional, bienestar y riesgos psicosociales**

Algunas estrategias europeas reconocen que el relevo generacional no es únicamente un problema económico, sino también de bienestar y salud laboral. La falta de relevo genera sobrecarga, estrés crónico e incertidumbre en las personas autónomas de mayor edad, mientras que las nuevas incorporaciones pueden experimentar altos niveles de presión e inseguridad.

Por ello, las estrategias más avanzadas integran:

- Enfoques preventivos de riesgos psicosociales.
- Apoyo a transiciones graduales hacia la jubilación.
- Reconocimiento del valor del trabajo autónomo sostenible a lo largo del ciclo vital.

El análisis de las estrategias europeas de relevo generacional pone de manifiesto la necesidad de adoptar estrategias integrales y de largo plazo, que combinen protección social, transmisión de actividades, formación y bienestar.

En líneas generales, el análisis por países permite identificar tres grandes modelos europeos:

1. Modelo estructurado (Alemania, países nórdicos): relevo planificado, protección social y acompañamiento.
2. Modelo intermedio (Francia, Países Bajos): apoyo institucional parcial y adaptación a nuevos perfiles.
3. Modelo vulnerable (España, Italia, sur y este de Europa): relevo débil, informal y condicionado por la precariedad.

Para el caso español, la experiencia europea ofrece marcos de referencia valiosos para el diseño de políticas eficaces orientadas al establecimiento de un Plan Integral de Relevo Generacional.

### **3.3.- Relevo generacional en España**

El relevo generacional se ha convertido en uno de los principales desafíos del trabajo autónomo en España y actúa, al mismo tiempo, como un elemento transversal que intensifica muchos de los problemas estructurales del colectivo. La dificultad para garantizar la continuidad de los negocios y actividades autónomas tradicionales no solo afecta a la sostenibilidad económica, sino también a la cohesión social y territorial, especialmente en zonas rurales y en sectores como el comercio de proximidad, la artesanía, la agricultura o determinados servicios personales.

Como ya hemos comentado, el trabajo autónomo español presenta una estructura demográfica envejecida, con una elevada proporción de titulares de negocios próximos a la edad de jubilación. Sin embargo, la incorporación de personas jóvenes al autoempleo es limitada, en gran medida debido a la idea de inestabilidad de ingresos y elevada carga de responsabilidad que caracteriza al trabajo autónomo. Esta falta de atractivo dificulta el relevo generacional y amenaza la continuidad de numerosos

negocios en funcionamiento y viables.

Estudios recientes señalan que una parte significativa de las personas autónomas próximas a la jubilación no dispone de un plan estructurado de relevo, lo que incrementa el riesgo de cierre de estos negocios. Esta situación se ve agravada por factores como la falta de sucesores familiares, el escaso atractivo del autoempleo para jóvenes en determinados sectores, y la incertidumbre asociada a la rentabilidad futura de muchas actividades tradicionales.

### **Perfil de las personas trabajadoras autónomas próximas a la jubilación con negocios en funcionamiento**

El colectivo de personas trabajadoras autónomas próximas a la jubilación constituye un grupo estratégico dentro del tejido productivo español, tanto por su peso cuantitativo como por el valor económico y social de las actividades que desarrollan. Como ya hemos comentado, cerca de 600.000 personas trabajadoras autónomas se jubilarán en los próximos cinco años, el análisis de su perfil permite identificar características comunes, necesidades específicas y condicionantes que influyen de forma decisiva en los procesos de relevo generacional y en la sostenibilidad del trabajo autónomo.

#### ● Características sociodemográficas

Las personas trabajadoras autónomas próximas a la jubilación se concentran mayoritariamente en los tramos de edad comprendidos entre los 55 y los 67 años, con una presencia significativa de personas que prolongan su actividad más allá de la edad legal de jubilación. Este fenómeno responde tanto a la voluntad de mantener la actividad como a la necesidad económica derivada de cotizaciones insuficientes durante su trayectoria laboral.

Desde una perspectiva de género, aunque la presencia masculina sigue siendo mayoritaria, se observa un crecimiento sostenido de mujeres autónomas en estos tramos de edad, especialmente en sectores vinculados a los servicios, el comercio y los cuidados. En muchos casos, las mujeres presentan trayectorias laborales más discontinuas, lo que condiciona sus expectativas de jubilación.

#### ● Trayectorias laborales y antigüedad en la actividad

Este colectivo se caracteriza por trayectorias laborales prolongadas en el trabajo por cuenta propia, con una elevada antigüedad en la actividad, frecuentemente superior a los 20 o 30 años. Se trata, en muchos casos, de negocios creados en etapas tempranas de su vida laboral o asumidos como continuación de actividades familiares.

La fuerte vinculación personal con el negocio se traduce en un alto grado de identificación con la actividad, lo que dificulta los procesos de desvinculación progresiva y la planificación anticipada del relevo generacional.

#### ● Tipología de negocios y sectores de actividad

Los negocios en funcionamiento gestionados por personas autónomas próximas a la jubilación se concentran principalmente en sectores tradicionales y de proximidad, tales como el comercio minorista, la hostelería, la artesanía, la construcción, los servicios personales, el transporte y determinadas actividades agrarias.

Se trata mayoritariamente de microempresas unipersonales o con una plantilla muy reducida, con estructuras organizativas simples y una fuerte dependencia de la persona titular para el funcionamiento diario del negocio

- Modelo de gestión y organización del trabajo

El modelo de gestión predominante es de carácter personalista, basado en el conocimiento directo del negocio, la relación estrecha con la clientela y la toma de decisiones centralizada. La actividad suele implicar una alta dedicación temporal, con jornadas extensas y escasa separación entre vida personal y laboral.

En muchos casos, la digitalización es limitada y los procesos de modernización se han incorporado de forma parcial o tardía, lo que puede afectar a la competitividad y a la capacidad de atraer a posibles personas sucesoras

- Situación económica y patrimonial del negocio

Desde el punto de vista económico, este colectivo presenta una gran heterogeneidad. Mientras algunos negocios mantienen niveles estables de rentabilidad, otros operan con márgenes reducidos, dependiendo en gran medida del esfuerzo personal de la persona titular.

El negocio suele estar estrechamente vinculado al patrimonio personal (locales en propiedad, maquinaria amortizada, clientela fidelizada), lo que dificulta la valoración objetiva del negocio y complica los procesos de transmisión o venta.

- Cotización y expectativas de jubilación

Un rasgo característico es la cotización históricamente baja a la Seguridad Social, especialmente en las primeras décadas de actividad, lo que se traduce en pensiones futuras limitadas.

La falta de planificación financiera y de asesoramiento específico en materia de jubilación es un elemento recurrente en este colectivo.

- Actitudes frente al relevo generacional

En relación con el relevo generacional, se observa la idea de actitudes contrapuestas. Por un lado, existe preocupación por la continuidad del negocio y el mantenimiento del esfuerzo realizado a lo largo de la vida laboral; por otro, se detecta una falta de planificación concreta y una tendencia a posponer la toma de decisiones.

Las dificultades para identificar personas sucesoras, el apego emocional al negocio y el temor a perder el control actúan como frenos al proceso de relevo.

- Impacto psicosocial del final de la vida laboral

La proximidad a la jubilación genera impactos psicosociales relevantes, como incertidumbre, ansiedad y temores al cambio de la situación profesional. Para muchas personas autónomas, el negocio constituye el eje central de su vida social y personal, lo que dificulta la transición hacia una etapa de inactividad.

La falta de programas específicos dirigidos a personas autónomas próximas a la jubilación limita las posibilidades de planificar procesos de relevo ordenados y sostenibles.

## Factores que dificultan el relevo generacional en el trabajo autónomo

El relevo generacional en el trabajo autónomo se enfrenta a múltiples obstáculos de carácter estructural, económico, social e institucional que, de forma interrelacionada, limitan la incorporación de nuevas generaciones y dificultan la continuidad de negocios ya existentes y con buen funcionamiento.

### ● Condiciones económicas e incertidumbre de ingresos

Uno de los principales factores que dificultan el relevo generacional es la inestabilidad económica inherente al trabajo autónomo, especialmente en las fases iniciales de la actividad. Los proyectos iniciales suelen presentar ingresos irregulares, baja rentabilidad en los primeros años y una elevada exposición al riesgo económico. Esta situación resulta especialmente disuasoria en un contexto marcado por el encarecimiento del coste de la vida, la dificultad de acceso a la vivienda y la ausencia de seguridad económica.

Asimismo, los costes fijos asociados al inicio o mantenimiento de una actividad, cotizaciones sociales, fiscalidad, alquileres, suministros o inversiones en equipamiento, actúan como barrera de entrada, incluso cuando existe la posibilidad de continuar un negocio ya consolidado.

### ● Acceso limitado a financiación

El relevo generacional requiere, en muchos casos, la adquisición de activos materiales e inmateriales (locales, maquinaria, licencias, clientela o marca), lo que implica una inversión inicial significativa. Las personas jóvenes presentan mayores dificultades para acceder a financiación bancaria debido a la falta de avales, de historial crediticio o de estabilidad económica previa.

Además, los mecanismos específicos de financiación para la transmisión de negocios son escasos, y poco conocidos, lo que provoca que muchos procesos de sucesión no lleguen a materializarse, aun cuando la actividad sea viable.

### ● Escasa protección social y condiciones laborales

La percepción de una protección social insuficiente constituye otro factor clave. El trabajo autónomo continúa asociándose a menores niveles de cobertura en situaciones de enfermedad, maternidad/paternidad, desempleo o jubilación, lo que genera una menor sensación de seguridad a largo plazo.

● Esta realidad resulta especialmente relevante para las generaciones más jóvenes, que valoran de forma creciente la estabilidad, la conciliación y el equilibrio entre vida personal y laboral. La elevada carga de trabajo y la dificultad para desconectar refuerzan la imagen del autoempleo como una opción laboral poco atractiva.

### ● Factores socioculturales y percepción del autoempleo

Desde una perspectiva sociocultural, el trabajo autónomo se percibe con frecuencia como una opción laboral de último recurso, asociada a escasez de ingresos, aislamiento y sobrecarga de responsabilidades. Esta percepción se transmite tanto en el entorno familiar como en el sistema educativo, donde el empleo por cuenta ajena suele presentarse como la vía principal de inserción laboral.

La ausencia de referentes positivos y de modelos de éxito intergeneracionales en el autoempleo contribuye a que las personas jóvenes no identifiquen esta opción como una trayectoria profesional deseable o sostenible.

### ● Falta de mecanismos de transmisión y acompañamiento

El relevo generacional en el trabajo autónomo se produce mayoritariamente de forma informal y no planificada. La ausencia de sistemas estructurados de transmisión, que incluyan asesoramiento jurídico, fiscal y organizativo, dificulta la continuidad de los negocios.

Asimismo, la falta de programas de mentoría intergeneracional limita la transferencia de conocimientos, saberes prácticos y redes profesionales, elementos clave para la viabilidad de una actividad económica. En muchos casos, la jubilación de la persona titular conduce directamente al cierre del negocio.

- Brechas de género y desigualdades

Las desigualdades de género constituyen un factor transversal que agrava las dificultades del relevo generacional. Las mujeres jóvenes se enfrentan a mayores obstáculos de acceso a la financiación, menor capital social y una mayor carga de responsabilidades de cuidados, lo que limita su disponibilidad para asumir proyectos de autoempleo.

Además, las personas jóvenes residentes en zonas rurales o pertenecientes a colectivos en situación de vulnerabilidad o personas inmigrantes encuentran barreras adicionales relacionadas con el acceso a la información, redes profesionales y recursos institucionales, lo que reduce las posibilidades de continuidad generacional en determinados territorios y sectores.

- Desajuste entre los modelos tradicionales de autoempleo y las expectativas juveniles

Existe un creciente desajuste entre la forma tradicional de trabajo autónomo, basada en largas jornadas, presencialidad y escasa digitalización y las expectativas de las nuevas generaciones, que priorizan la flexibilidad, la innovación, el uso de tecnologías digitales y modelos de trabajo más colaborativos.

La limitada adaptación de muchos negocios autónomos a estos nuevos enfoques dificulta que resulten atractivos para potenciales personas sucesoras, incluso cuando son económicamente viables.

- Insuficiencia y fragmentación de las políticas públicas

Finalmente, la falta de una estrategia integral a nivel nacional de relevo generacional en el trabajo autónomo constituye un obstáculo estructural. Las políticas públicas existentes suelen centrarse en el inicio de nuevas actividades, dejando en un segundo plano la transmisión de negocios en funcionamiento.

La fragmentación competencial, la complejidad administrativa y la limitada evaluación de impacto de las medidas existentes reducen su efectividad y dificultan el acceso de las personas jóvenes a los recursos disponibles.

## Consecuencias de la falta de relevo generacional en el trabajo autónomo

Como ya hemos comentado, en España la falta de relevo generacional en el trabajo autónomo, al igual que en el resto de Europa, es un fenómeno de carácter estructural con efectos significativos sobre el tejido productivo, el empleo, la cohesión social y el desarrollo territorial. Sus consecuencias trascienden el ámbito individual de las personas trabajadoras autónomas, afectando de manera sistémica a la economía y a la sostenibilidad del modelo productivo.

Una de las consecuencias más directas de la falta de relevo generacional es la **pérdida del tejido productivo y el cierre definitivo de negocios** económicamente viables tras la jubilación o retirada de la persona titular. En numerosos casos, la ausencia de personas sucesoras conduce al abandono de actividades que cuentan con clientela consolidada, conocimiento del mercado y arraigo territorial, generando una pérdida neta de capacidad productiva.



Este fenómeno resulta especialmente relevante en sectores tradicionales como el comercio minorista, la artesanía, la hostelería, los servicios personales o determinadas actividades agrarias y de oficios, donde el trabajo autónomo constituye la base del modelo productivo.

El cierre de actividades autónomas no solo afecta a la persona titular del negocio, sino que tiene un **impacto directo sobre el empleo con la destrucción de puestos de trabajo** indirectos y dependientes generados en torno a esos negocios que se cierran. Microempresas con una o varias personas asalariadas, colaboradores familiares o redes de proveedores locales se ven abocadas a la desaparición, contribuyendo a la destrucción de empleo.

La falta de relevo generacional en el trabajo autónomo supone **un debilitamiento de la cohesión territorial y despoblación** ya que tiene consecuencias particularmente graves en el medio rural y en pequeñas localidades, donde las personas autónomas desempeñan un papel esencial como proveedoras de servicios básicos (comercio, transporte, cuidados, hostelería, mantenimiento).

El cierre de estas actividades incrementa la pérdida de servicios de proximidad, deteriora la calidad de vida de la población residente y acelera los procesos de despoblación y envejecimiento demográfico, reforzando las desigualdades territoriales.

El trabajo autónomo se caracteriza por la acumulación de conocimientos tácitos y saberes profesionales adquiridos a lo largo del tiempo, difíciles de transferir mediante formación reglada. La ausencia de relevo generacional implica la **pérdida irreversible de estos conocimientos y saberes**, así como de las redes de confianza, relaciones comerciales y capital social construidos por las personas autónomas.



Esta pérdida reduce la capacidad de innovación, limita la calidad de determinados servicios y empobrece el ecosistema productivo local.

Aunque el relevo generacional suele asociarse a la incorporación de nuevas ideas, tecnologías y modelos organizativos, su ausencia produce el efecto contrario: **bloquea procesos de renovación y adaptación**. La falta de incorporación de nuevas generaciones dificulta la digitalización, la transición ecológica y la adopción de modelos de negocio más sostenibles y colaborativos.

Este estancamiento reduce la competitividad del trabajo autónomo frente a otras formas empresariales y limita su capacidad de responder a los cambios en la demanda y en los hábitos de consumo.

La ausencia de relevo generacional **tiende a reproducir desigualdades estructurales**, especialmente de género y origen. La desaparición de oportunidades de autoempleo limita las posibilidades de inserción laboral de mujeres y jóvenes, en particular en territorios con escasas alternativas de empleo.

Además, la pérdida de referentes femeninos y de proyectos liderados por mujeres contribuye a reforzar la masculinización de determinados sectores y a reducir la diversidad en el trabajo autónomo.

La falta de relevo generacional tiene también un **impacto significativo sobre la salud y el bienestar psicosocial de las personas autónomas de mayor edad**. La imposibilidad de planificar la sucesión genera incertidumbre, prolongación no deseada de la vida laboral, sobrecarga de trabajo y dificultades para acceder a una jubilación en condiciones adecuadas.

Estos factores incrementan los niveles de estrés, agotamiento y ansiedad, y pueden derivar en situaciones de deterioro de la salud física y mental, especialmente en contextos de trabajo en solitario.

Por último, desde una perspectiva macroeconómica, la reducción progresiva del número de personas trabajadoras autónomas **jóvenes tiene implicaciones sobre la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social**, al disminuir la base de cotización futura y aumentar el peso relativo de las personas jubiladas.

Este desequilibrio generacional refuerza la necesidad de políticas activas que promuevan la continuidad y renovación del trabajo autónomo como parte del sistema productivo.

## **Canales de incorporación al relevo generacional en el trabajo autónomo**

La solución del problema del relevo generacional en el trabajo autónomo requiere identificar y fortalecer canales específicos de incorporación de nuevas personas titulares, capaces de conectar negocios en funcionamiento con perfiles potencialmente sucesores. A continuación, analizamos algunos canales de incorporación, canales que no son excluyentes, sino complementarios, y que deben articularse dentro de una estrategia integral que combine políticas laborales, educativas, migratorias y de desarrollo territorial.

### **1. El papel de la Formación Profesional en el relevo generacional del trabajo autónomo**

En el marco general del relevo generacional en el trabajo autónomo, la Formación Profesional (FP) se configura como un instrumento estratégico para la incorporación de nuevas generaciones a actividades económicas que actualmente presentan graves dificultades de continuidad. La FP tiene un alto potencial para facilitar el relevo generacional, al combinar formación técnica

especializada, aprendizaje práctico y una vinculación directa con los sectores productivos.

Desde una perspectiva sociodemográfica, la población que cursa FP constituye un colectivo prioritario para el relevo, dado su perfil mayoritariamente joven y su orientación hacia oficios y actividades donde el trabajo autónomo tiene un peso significativo, como la hostelería, el comercio, la construcción, la reparación, la artesanía, los cuidados, la agricultura o los servicios técnicos y personales.

La FP contribuye a reducir uno de los principales obstáculos del relevo generacional: la brecha entre las competencias requeridas para gestionar un negocio autónomo y las capacidades percibidas por las personas jóvenes. La formación técnica, combinada con módulos de prácticas en empresas, facilita la adquisición de habilidades profesionales y mejora la autopercepción de competencia para asumir una actividad ya existente.

No obstante, persiste un desajuste entre la orientación actual de la FP y la realidad del trabajo autónomo, ya que los itinerarios formativos suelen estar diseñados prioritariamente para la inserción por cuenta ajena. La escasa visibilización del autoempleo como salida profesional limita su potencial como herramienta de relevo generacional.

### **FP y aprendizaje intergeneracional.**

La FP presenta una oportunidad especialmente relevante para abordar el relevo generacional, al permitir la incorporación progresiva de jóvenes a negocios autónomos en funcionamiento. A través de prácticas formativas prolongadas, esta formación facilita:

- La transferencia de conocimientos técnicos y saberes tácitos.
- El contacto temprano con la realidad del autoempleo.
- La construcción de vínculos de confianza entre generaciones.
- La identificación temprana de oportunidades reales de relevo.

En este sentido, la FP puede actuar como mecanismo de relevo previo o pre-relevo, reduciendo la incertidumbre tanto para la persona autónoma saliente como para la potencial sucesora.

### **Importancia de la formación en gestión, emprendimiento y economía social.**

Para que la FP contribuya de forma efectiva al relevo generacional, resulta imprescindible reforzar la formación en competencias transversales, tales como gestión económica, fiscalidad, digitalización, atención al cliente o sostenibilidad y economía social. Estas competencias son clave para que las personas jóvenes no solo adquieran un oficio, sino que estén capacitadas para asumir la titularidad de un negocio.

La incorporación de contenidos vinculados a la economía social y a modelos colectivos de autoempleo amplía las opciones de relevo y responde mejor a las expectativas de las nuevas generaciones.

### **Barreras y limitaciones desde la perspectiva juvenil.**

Pese a su potencial, la FP presenta limitaciones relevantes. Muchos jóvenes perciben el trabajo autónomo como una opción de alto riesgo y escasa protección, especialmente tras observar las condiciones laborales de las generaciones salientes. Además, la falta de información sobre procesos de transmisión y de apoyos económicos específicos reduce la probabilidad de que la FP se traduzca en relevo efectivo.

### **Sinergias necesarias entre FP y políticas de relevo generacional.**

Para maximizar el impacto de la FP en el relevo generacional del trabajo autónomo, resulta necesario:

- Integrar explícitamente el relevo generacional en los currículos de FP.
- Establecer convenios entre centros de FP y personas autónomas próximas a la jubilación.
- Diseñar programas piloto de FP orientados a la sucesión de negocios.
- Acompañar la formación con incentivos económicos y asesoramiento específico.

Podemos concluir afirmando que la Formación Profesional puede convertirse en una palanca clave para el relevo generacional en el trabajo autónomo, siempre que se supere su enfoque tradicional centrado en el empleo por cuenta ajena y se articule como un puente real entre juventud, cualificación profesional y continuidad de negocios viables. Integrada en una estrategia más amplia, la FP puede contribuir de forma decisiva a renovar el tejido autónomo y garantizar su sostenibilidad a medio y largo plazo.

## **2. El papel de la inmigración en el relevo generacional del trabajo autónomo**

La inmigración constituye un factor estratégico con alto potencial para mitigar la falta de relevo generacional en el trabajo autónomo, especialmente en sectores de proximidad, territorios envejecidos y actividades con escasa atracción para la población joven. Las personas inmigrantes presentan, en términos generales, una estructura de edad más joven, mayores tasas de actividad y una mayor propensión al autoempleo en determinados sectores, lo que las sitúa como posibles agentes de renovación del tejido productivo.

Potencial demográfico y laboral de la población inmigrante. Desde una perspectiva demográfica, la población inmigrante aporta personas en edad activa, lo que contribuye a compensar el envejecimiento del colectivo de personas trabajadoras autónomas. Este factor resulta especialmente relevante en un contexto de baja natalidad y prolongación de la vida laboral.

Además, en numerosos casos, las personas inmigrantes muestran una mayor disposición al emprendimiento por necesidad u oportunidad, especialmente en sectores con barreras de entrada relativamente bajas, lo que las convierte en candidatas potenciales para asumir negocios existentes.

La inmigración presenta una alta concentración en sectores donde el relevo generacional es más crítico, como el comercio de proximidad, la hostelería, los servicios personales, los cuidados, la agricultura o determinadas actividades artesanales.

Asumir negocios ya existentes permite superar parcialmente las dificultades iniciales del autoempleo, al contar con clientela, infraestructuras y conocimiento del mercado local.

Pese a su potencial, las personas inmigrantes se enfrentan a barreras específicas que limitan su capacidad para convertirse en actores en un relevo generacional efectivo:

- Restricciones administrativas y jurídicas vinculadas a permisos de residencia y trabajo.
- Dificultades de acceso a financiación y avales.
- Falta de información sobre los mecanismos de transmisión de negocios.
- Discriminación estructural y social.
- Menor acceso a redes profesionales y capital social local.

Estas barreras explican que el relevo mediante inmigración se produzca de forma informal o precaria, reduciendo su sostenibilidad a medio plazo.

En cuanto a la perspectiva de género, las mujeres inmigrantes representan un colectivo con alto potencial para el relevo generacional, pero también con mayores barreras. Suelen concentrarse en sectores feminizados y con menor reconocimiento económico, y se enfrentan a obstáculos adicionales relacionados con los cuidados, la regularización administrativa y la discriminación múltiple.

En términos de impacto, cuando se dan las condiciones adecuadas, el relevo generacional a través de la inmigración puede contribuir a la continuidad de negocios viables, al mantenimiento de servicios de proximidad, a la revitalización económica y social de barrios y municipios, y al fortalecimiento del sistema de protección social mediante el aumento de la base de cotización.

En consecuencia, la inmigración no debe entenderse como una solución automática al problema del relevo generacional en el trabajo autónomo, sino como un elemento clave de una estrategia integral, que requiere políticas públicas específicas, acompañamiento institucional y el reconocimiento del papel de las personas inmigrantes como sujetos económicos y sociales de pleno derecho.

### **3. La economía social y el relevo colectivo como canal alternativo**

La economía social constituye un canal alternativo y complementario para el relevo generacional, especialmente adecuado para negocios autónomos con dificultades para encontrar una persona sucesora individual. Las fórmulas de relevo colectivo como cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales permiten repartir riesgos, facilitar la incorporación gradual de varias personas y garantizar la continuidad de actividades con valor social y territorial.

Este canal resulta especialmente interesante para personas jóvenes, mujeres y población inmigrante, al ofrecer estructuras más colaborativas, mayor acompañamiento y mejores condiciones para la conciliación y la sostenibilidad del proyecto.

### **4. Desarrollo local y arraigo comunitario: el relevo desde el territorio**

El ámbito territorial constituye otro canal clave de incorporación al relevo generacional. En municipios pequeños y zonas rurales, el relevo puede articularse a través de estrategias de desarrollo local, impulsadas por entidades locales, grupos de acción territorial o agentes de economía social.

La identificación de negocios estratégicos para la vida comunitaria, el acompañamiento a personas interesadas en asentarse en el territorio y la vinculación del relevo a políticas de vivienda, servicios y arraigo permiten ampliar el perfil de posibles personas sucesoras más allá de los círculos familiares o sectoriales tradicionales.

*En resumen, los canales de incorporación al relevo generacional en el trabajo autónomo presentados, inmigración, Formación Profesional, economía social y desarrollo territorial, ponen de manifiesto que el problema del relevo no responde a la ausencia de perfiles, sino a la falta de estructuras que faciliten el encuentro entre oferta y demanda de sucesión. Activar estos canales de forma coordinada permite transformar el relevo generacional en una oportunidad de renovación económica, social y demográfica.*

## **Comparación entre el relevo generacional en el trabajo autónomo en España y otros países de la Unión Europea**

El relevo generacional en el trabajo autónomo constituye un reto compartido por los países de la Unión Europea, como hemos comentado, presenta intensidades y características diferenciadas en función del modelo productivo, el sistema de protección social y las políticas públicas de apoyo al autoempleo. En términos generales, el trabajo autónomo en la UE se caracteriza por un progresivo envejecimiento del colectivo, una limitada incorporación de población joven y una creciente polarización entre autoempleo altamente cualificado y actividades tradicionales de baja rentabilidad.

España se sitúa entre los países de la UE donde el relevo generacional en el trabajo autónomo presenta mayores dificultades estructurales, debido a una combinación de factores demográficos, laborales y normativos.

Entre los principales rasgos del caso español destacan:

- Elevada edad media del colectivo autónomo, superior a la del conjunto de la población ocupada.
- Baja tasa de entrada de jóvenes en el trabajo por cuenta propia, especialmente en actividades tradicionales.
- Fuerte presencia de autoempleo de subsistencia, con márgenes económicos reducidos.
- Protección social históricamente limitada, pese a las mejoras introducidas en los últimos años.

Escasa implantación de mecanismos formales de transmisión de actividades, lo que provoca el cierre de negocios viables ante la jubilación de la persona titular.

Asimismo, el trabajo autónomo en España se ve afectado por una marcada segmentación territorial, siendo el problema del relevo generacional especialmente acusado en zonas rurales y en sectores vinculados al comercio de proximidad y los servicios personales.

### **Comparación con países del norte y centro de Europa**

En países del norte y centro de Europa (como Alemania, Países Bajos, Suecia o Dinamarca), el relevo generacional en el trabajo autónomo presenta un comportamiento relativamente más equilibrado, aunque no exento de tensiones.

Las principales diferencias respecto al caso español se observan en:

- Mejor integración del trabajo autónomo en los sistemas de protección social, reduciendo la percepción de riesgo asociada al autoempleo.
- Existencia de itinerarios formativos y profesionales más estructurados, incluyendo formación dual y apoyo a la transición generacional.

- Mayor desarrollo de instrumentos de sucesión empresarial, especialmente en pequeñas empresas y negocios familiares.
- Condiciones más favorables de conciliación, lo que incrementa el atractivo del autoempleo para las generaciones más jóvenes.

No obstante, incluso en estos países se observa una tendencia al envejecimiento del colectivo autónomo, lo que indica que el relevo generacional es un reto estructural europeo, aunque mitigado por políticas más consolidadas.

### **Países del sur de Europa: similitudes y divergencias**

España comparte con otros países del sur de Europa (Italia, Portugal y Grecia) una serie de características comunes:

- Alta proporción de trabajo autónomo en sectores tradicionales.
- Envejecimiento acusado del colectivo.
- Menor atractivo del autoempleo para jóvenes cualificados.
- Dificultades de acceso a financiación y estabilidad de ingresos.

Sin embargo, en el caso español destaca una mayor dependencia del autoempleo como alternativa al desempleo, lo que dificulta la planificación del relevo generacional. En este sentido, el relevo no suele concebirse como un proceso estratégico, sino como un problema que emerge en el momento de la jubilación.

### **Países de Europa Central y del Este**

En los países de Europa Central y del Este, el relevo generacional en el trabajo autónomo se ve condicionado por la emigración de población joven hacia otros Estados miembros. Esta dinámica reduce la base potencial de relevo y acelera el envejecimiento del tejido productivo local.

A diferencia del caso español, donde el problema se vincula principalmente a la calidad del autoempleo, en estos países el principal obstáculo reside en la falta de capital humano disponible, lo que genera un relevo generacional incompleto o inexistente.

*En resumen, la comparación entre España y otros países de la UE permite identificar varios elementos clave:*

- 1. El envejecimiento del trabajo autónomo es un fenómeno común, pero más acusado en España.*
- 2. La ausencia de mecanismos estructurados de transmisión de actividades sitúa a España en una posición de desventaja.*
- 3. Los países con mayor protección social y acompañamiento intergeneracional muestran una mayor capacidad para sostener el relevo.*

## 4.- PRINCIPALES INICIATIVAS Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS EN ESPAÑA

El análisis realizado, pone de manifiesto las consecuencias que sobre el tejido productivo y la sociedad está produciendo la falta de relevo generacional en los negocios. Esta situación afecta, como se ha visto, a todo el territorio nacional, si bien, la incidencia es mayor en determinadas áreas geográficas y sectores de actividad.

Por ello, la práctica totalidad de administraciones públicas de nuestro país, han impulsado o están llevando a cabo políticas para atajar esta situación y favorecer el relevo generacional. Estas medidas o estrategias se realizan desde todos los ámbitos competenciales y territoriales incidiendo así, en la particularidad de cada territorio.

Así, podemos encontrar desde iniciativas destinadas a proteger establecimientos históricos en los centros históricos de ciudades, como en el caso del Ayuntamiento de Sevilla o del Ayuntamiento de Oviedo, hasta otras más generalistas asociadas al asentamiento de población al territorio en zonas donde el reto demográfico es más grave como ocurre en Aragón o la Comunidad Valenciana. Muchas de ellas son también de marcado carácter sectorial dirigidas sobre todo a proteger el comercio tradicional o de proximidad.

Las limitaciones a las que se enfrentan las administraciones públicas derivadas del ámbito competencial y de las asignaciones presupuestarias con las que se dotan, condicionan, por tanto, el despliegue y efectividad de las medidas impulsadas.

Esto también puede ser la causa de la similitud de muchas de las medidas impulsadas ya que se replican modelos y herramientas como escaparates virtuales de negocios susceptibles de traspaso o de discriminación positiva en el emprendimiento por relevo en determinadas áreas territoriales, entre otros.

Si bien es cierto que las estrategias que se lleven a cabo han de tener un componente selectivo para producir los efectos pretendidos, el importante número de políticas y medidas vigentes o en proceso de implantación, presenta un escenario confuso y se detecta una falta de conocimiento importante por parte de las potenciales personas destinatarias tanto de asumir como de ofrecer un posible relevo generacional en negocios en funcionamiento.

Por ello, desde UPTA consideramos que la estrategia para abordar el relevo generacional en el trabajo autónomo debe tener carácter estatal como reto de país y ha de dirigirse a colectivos específicos, personas jóvenes y migrantes, así como incidir en zonas rurales, donde las consecuencias de la falta de relevo producen un mayor impacto.

Es pronto para realizar un análisis de los efectos de las iniciativas adoptadas, el resultado de cualquier estrategia o política pública que aborde un problema tan complejo y estructural como este implica un proceso temporal. Toda estrategia requiere de un tiempo de maduración que permita que las transformaciones se consoliden y puedan medirse con rigor, evaluar resultados prematuros de estas medidas podría llevar a conclusiones erróneas o a cambios improvisados y sin fundamento real.

A continuación, se presentan los aspectos más destacados de las medidas impulsadas a nivel regional en todas aquellas Comunidades Autónomas que tienen políticas para afrontar el problema que la falta de relevo generacional produce en sus territorios, recordando que son también numerosas las medidas impulsadas por las administraciones locales, especialmente por las Diputaciones Provinciales.





ANDALUCÍA

|  |  |
|--|--|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>                | ANDALUCÍA  |
|  | JUNTA DE ANDALUCÍA. CONSEJERÍA AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL   |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>   | Orden de 5 de septiembre de 2024, por la que se modifica la Orden de 8 de abril de 2024, por la que se aprueban las bases reguladoras aplicables a las Intervenciones de Desarrollo Rural no SIGC de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva del Plan Estratégico de la Política Agraria Común 2023-2027 (Intervenciones 7202.02, 7202.05, 7202.06 y 7202.07) y se modifica la Orden de 21 de octubre de 2019, relativa al procedimiento para la habilitación de entidades para la presentación y tramitación electrónica de las solicitudes de todo tipo de subvenciones y ayudas, en relación a la inclusión de las Intervenciones 6961.1, 7132, 7161 |
| <b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>                                  | Línea general, a jóvenes de hasta 40 años, con líneas especiales para proyectos de ganadería y mujeres   |
| <b>REQUISITOS PARA LINEA DE RELEVO A RESALTAR</b>              | Conceptos subvencionables: primer establecimiento de personas jóvenes en explotaciones agrarias (hasta 40 años) con cualificación y competencias profesionales adecuadas (dan un plazo de 36 meses para acreditación).<br>Adquisición maquinaria y adecuación terrenos.<br>Necesario un plan empresarial viable y mantenerse durante 5 años.   |
| <b>CONVOCATORIA 2024</b>                                       | Plazo solicitud entre 11/11/2024 a 10/02/2025  |
| <b>CUANTÍA MÁXIMA</b>  | 80.000,00 €  |
| <b>PRESUPUESTO</b>   | TOTAL: 130.000.000,00 €  |
| <b>RESULTADOS PROVISIONALES (publicado en octubre de 2025)</b> | Convocatoria general: 1.891 solicitudes<br>Línea ganadería: 14<br>Línea mujeres: 17  |

|  |   |
|--|---|
| <b>En cuanto a medidas para fomento del relevo para actividades en general</b> | Se han realizado en mayor medida por entidades beneficiarias, en la mayoría de los casos sin continuidad. |
|--|---|

|   |   |
|---|---|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>                                  | ANDALUCÍA   |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>                             | JUNTA DE ANDALUCÍA. CONSEJERÍA JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA   |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>  | I ESTRATEGIA FRENTE AL DESAFIO DEMOGRAFICO EN ANDALUCÍA 2025-2030.<br>Entre los ejes de la estrategia resaltamos el 3 con sus líneas estratégicas:  |
| <b>EJE 3: IMPULSAR EL DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLE</b> | Impulsar el desarrollo económico sostenible en todo el territorio, posibilitando la formación de calidad, el empleo, el emprendimiento, el comercio, el turismo, la mejora de la competitividad en el sector agrario y ganadero, así como el desarrollo industrial y minero.  |
| <b>LÍNEA 15 APOYO AL EMPLEO Y AL EMPRENDIMIENTO</b>       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fomentar el trabajo autónomo, a través del apoyo en materia de cuotas de cotización a la Seguridad Social devengadas por personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con, con especial atención si la actividad se ejerce en una entidad local prioritaria en reto demográfico.</li> <li>2. Fomentar el relevo generacional del trabajo autónomo para el mantenimiento de negocios y actividades, apoyando el inicio de actividades económicas de las personas trabajadoras autónomas que supongan una continuación del negocio o actividad de la persona que va a retirarse del mercado laboral. Asimismo, apoyar al emprendimiento de segunda oportunidad. La finalidad que se persigue con estas políticas públicas es proteger los negocios, sobre todo los tradicionales, para evitar su destrucción y por tanto su desaparición. Todo ello en el marco del Plan Andaluz del Trabajo Autónomo, Horizonte 2027 (PEATA).</li> <li>3. Fortalecer la coordinación de servicios de empleo y autoempleo para asegurar su accesibilidad, a través del impulso al Servicio Andaluz de Empleo y a la Fundación Andalucía Emprende, para la puesta en marcha de mecanismos de derivación desde el Servicio Andaluz de Empleo para itinerarios personalizados de emprendimiento y búsqueda de yacimientos de empleo y nichos de oportunidades empresariales.</li> <li>4. Impulsar actuaciones de difusión que posicionen e identifiquen las zonas rurales andaluzas como un destino de emprendimiento atractivo para nuevas personas pobladoras: nómadas digitales, teletrabajadores, personas con vinculación a los territorios que optan por retornar a los mismos y, sin dicha vinculación, los llamados neorrurales, junto con el emprendimiento universitario rural.</li> <li>5. Impulsar servicios de formación, capacitación y empoderamiento emprendedor, análisis de viabilidad del proyecto empresarial, apoyo y asesoramiento jurídico y administrativo para los trámites de creación de empresas y apoyo en la búsqueda de financiación y tramitación de incentivos públicos mediante el desarrollo del Portal Web de Emprendimiento, entre otras actuaciones.</li> <li>6. Apoyar un Foro de emprendimiento rural y reto demográfico para potenciar la identificación de oportunidades de emprendimiento innovador y la diversificación de actividades económicas en las zonas rurales, poniendo en valor a personas emprendedoras en zonas rurales y despobladas.</li> <li>7. Fortalecer las redes de colaboración, a través de actuaciones de redes de cooperación con personas emprendedoras, entidades</li> </ol> |

públicas y privadas, en proyectos emprendedores a ejecutar en zonas rurales, mediante la investigación, innovación y gestión del conocimiento, con el apoyo a la Red de Municipios Emprendedores. Actuaciones en colaboración con los agentes del ecosistema emprendedor en cada territorio y zona de influencia de los centros de emprendimiento (CADES).

8. Estudiar los retos y barreras del Emprendimiento rural, incluyendo la simplificación administrativa, junto con los Grupos de Desarrollo Rural (GDR) de Andalucía. Se generará conocimiento sobre el estímulo de la iniciativa emprendedora en el mundo rural, para analizar las principales oportunidades de emprendimiento vinculadas a la innovación, la transformación digital y la economía circular, en las zonas rurales de Andalucía.

9. Continuar y avanzar en el fomento de la actividad de los Grupos de Desarrollo Rural, en programas financiados con la iniciativa LEADER de apoyo al emprendimiento, así como en otros programas en donde resulte pertinente, priorizando los recursos endógenos, fortaleciendo la sociedad y la economía.

10. Impulsar acciones formativas adaptadas a los planes de fomento del empleo agrario que permita conectar ambas necesidades.

11. Estudiar mecanismos de apoyo al acceso a la financiación, a emprendedores autónomos y microempresas de Andalucía, especialmente dirigidos a aquellos colectivos que encuentran dificultades especiales para obtener crédito en el sistema financiero tradicional, apoyando especialmente a mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y nuevos residentes.

**PUBLICADO EN 2025**

**ARAGÓN**

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | ARAGÓN  |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | GOBIERNO DE ARAGÓN. DIRECCIÓN GENERAL DE PYMES Y AUTÓNOMOS DEL DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA.  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>            | Programa de Relevo Generacional de Negocios. Estrategia transversal y coordinada para fomentar la transmisión de negocios y evitar la pérdida de tejido económico y social. Contempla la colaboración activa de entidades clave del ecosistema aragonés, articulando además un Foro del Relevo Generacional como órgano de coordinación general del programa.   |
| <b>OBJETIVOS</b>              | <input type="checkbox"/> Mantenimiento de la población en el territorio.<br><input type="checkbox"/> Mejorar los resultados económicos de los pequeños negocios y pymes de la comunidad.<br><input type="checkbox"/> Aumentar la coordinación entre los distintos agentes para conseguir impacto.   |
| <b>FASES</b>                  | <input type="checkbox"/> Arranque: donde se plantean involucrar agentes motores, diseñar sistemas de colaboración y comenzar servicios.<br><input type="checkbox"/> Crecimiento: potenciar el conocimiento del programa entre usuarios potenciales e incorporar mediadores.<br><input type="checkbox"/> Expansión: ampliar a todo el territorio, incorporar agentes referentes y prescriptores, y ayudar a crecer a los negocios. |
| <b>ENTIDADES INVOLUCRADAS</b> | Instituciones públicas, agentes empresariales (Federación Municipios, Cámara de Comercio, CEPYME y CEOE), colaboradores externos (mediadores de emprendimiento, ATA y UPTA)   |
| <b>PRESENTACIÓN EN 2025</b>   |   |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b> | Negocios y micro pymes del entorno rural aragonés, principalmente del sector comercio/servicios, agricultura e industria pequeña.   |
| <b>MÁS INFORMACIÓN</b>        | <a href="https://relevoaragon.com/">https://relevoaragon.com/</a>   |

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | ARAGÓN   |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO Y DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA  |
| <b>DENOMINACIÓN</b>           | ORDEN EMC/1253/2025, de 12 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa para el fomento y consolidación del empleo autónomo. |

|   |   |
|---|---|
|   | ORDEN EMC/167/2025, de 10 de febrero, por la que se modifica la Orden EMC/1701/2024, de 5 de diciembre, por la que se convocan para el año 2025, las subvenciones reguladas en la Orden EEI/340/2024, de 5 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa para el fomento y consolidación del empleo autónomo.   |
| <b>Capítulo III:<br/>Subvención para el fomento del relevo generacional</b> | La subvención para el fomento del relevo generacional tiene por objeto facilitar la continuidad del negocio más allá de la vida laboral de su promotor y fomentar la transmisión de la actividad empresarial, siendo la actividad subvencionable en este caso el hecho del traspaso.<br>Motivos de la transmisión: situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, jubilación o muerte de la persona titular del negocio.<br>Antigüedad del negocio: mínimo 3 años. |
| <b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>   | La persona solicitante que suceda al titular de una actividad empresarial desarrollada por cuenta propia, siempre que suponga el mantenimiento de un establecimiento que de otra forma hubiese cerrado.<br>Siempre que conste como demandante de empleo y mantenga la misma o similar actividad.<br>No haya transcurrido más de 6 m desde la baja del titular.  |
| <b>REQUISITOS PARA LINEA DE RELEVO A RESALTAR</b>                           | Contrato de traspaso elevado a público.<br>Necesario un plan empresarial viable.<br>Mantener la actividad 2 años.   |
| <b>CONVOCATORIA 2025</b>  | Plazo solicitud entre 14/01/2025 al 30/10/2025  |
| <b>CUANTÍA MÁXIMA</b>   | Hombre: hasta 5.400,00 €<br>Mujer: hasta 6.000,00 €<br>Personas con discapac., víctimas violencia género: hasta 7.000,00 €.<br>Incremento 10%: jóvenes menor 30 años, desempleados larga duración, o el establecimiento se encuentre en localidad o núcleo de población aragonés de menos de 5.000 habitantes.<br>Se excluye valor de mercaderías y fondo de comercio.  |



**PRINCIPADO DE ASTURIAS**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | PRINCIPADO DE ASTURIAS   |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | GOBIERNO DE ASTURIAS. CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO.   |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>            | Convenio de colaboración con las Cámaras de Comercio de Oviedo, Gijón y Avilés para desarrollar un programa de relevo generacional en el comercio minorista  |
| <b>ACCIONES</b>               | <input type="checkbox"/> Elaboración para cada concejo de un censo de establecimientos susceptibles de participar en el programa.<br><input type="checkbox"/> Acciones de sensibilización y visitas presenciales para el reclutamiento de posibles interesados.<br><input type="checkbox"/> Puesta a disposición de los comerciantes y emprendedores interesados de una plataforma digital de relevo generacional.<br><input type="checkbox"/> Diagnóstico de los comercios que se quieren transmitir. |

|   |  |
|---|--|
|   | <input type="checkbox"/> Identificación y análisis de la compatibilidad entre posibles empresas transmisoras e interesados en adquirir el comercio.<br><input type="checkbox"/> Puesta en marcha de planes concretos de sucesión.<br><input type="checkbox"/> Planes formativos en el proceso de relevo para los continuadores de los negocios.<br><input type="checkbox"/> Elaboración de un plan de negocio individualizado para los emprendedores que se hagan cargo de los establecimientos. |
| <b>ENTIDADES INVOLUCRADAS</b>   | Gobierno de Asturias, Cámaras de Comercio  |
| <b>PRESENTACIÓN EN 2025</b>   | SEPTIEMBRE DE 2025   |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>   | Comercio minorista   |
| <b>PRESUPUESTO</b>  | 165.000,00 € para 2025. 880.000,00 € hasta 2027  |
| <b>MÁS INFORMACIÓN</b>  | <a href="https://goo.su/s5yy">https://goo.su/s5yy</a>  |
| <a href="https://actualidad.asturias.es/documents/533407/0/2025_09_25+NP+Convenio+relevo+generacion+al+comercio.pdf/9b81d010-f73f-b121-3c2d-b30be149d69e?t=1758794589123">https://actualidad.asturias.es/documents/533407/0/2025_09_25+NP+Convenio+relevo+generacion+al+comercio.pdf/9b81d010-f73f-b121-3c2d-b30be149d69e?t=1758794589123</a> |  |



**ISLAS BALEARES**

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | ISLAS BALEARES  |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | GOBIERNO DE LAS ISLAS BALEARES. CONSELLERIA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA.   |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>            | PLAN DE RELEVO PARA NEGOCIO. Promover la transmisión, desarrollo y continuidad de la ocupación a través de procesos de relevos empresariales planificados, ordenados y eficientes, con tal de mantener a las empresas y promover la consolidación del tejido empresarial  |
| <b>ACCIONES</b>               | <input type="checkbox"/> Promover la planificación del relevo empresarial revirtiendo el proceso de envejecimiento del sector;<br><input type="checkbox"/> Impulsar la transmisión exitosa de empresas en funcionamiento facilitando el desarrollo de iniciativas viables que incrementen sus posibilidades de continuidad;<br><input type="checkbox"/> Estimular el emprendimiento.  |
| <b>FASES</b>                  | <p>2024: Encuestas a empresas de + 10 años antigüedad, con – 11 personas trabajadoras y en municipios de – 20.000 habit. Se ha realizado 530 encuestas.</p> <p>2025: Plan de actuación para promover el relevo de negocios</p>  |
| <b>ENTIDADES IMPLICADAS</b>   | <p>AGENCIA DE DESARROLLLO REGIONAL (ADR). Programa Ibrelleu para casar oferta y demanda y velar por la continuidad de empresas viables.</p> <p>DIRECCIÓN GENERAL DE EMPRESAS, AUTÓNOMOS Y COMERCIO. Pendiente de desarrollar ayudas específicas de relevo (tienen cuota cero y modernización empresas)</p> <p>SERVICIO EMPLEO ISLAS BALEARES (SOIB) para el plan de formación e información a emprendedores.</p> <p>Asociaciones y patronales empresariales conformadas por la Red de Servicios Públicos Empresariales de las Islas Baleares (Ibemprém)</p> |
| <b>MÁS INFORMACIÓN</b>        | <p><a href="https://www.adrbalears.es/ibrelleu">https://www.adrbalears.es/ibrelleu</a></p> <p><a href="https://www.diariodemallorca.es/mallorca/2025/02/12/govern-tratar-a-incentivar-relevo-generacional-114232008.html">https://www.diariodemallorca.es/mallorca/2025/02/12/govern-tratar-a-incentivar-relevo-generacional-114232008.html</a></p>   |



|                          |                |
|--------------------------|----------------|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b> | ISLAS CANARIAS |
|--------------------------|----------------|

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>         | GOBIERNO DE CANARIAS. CONSEJERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, COMERCIO Y AUTÓNOMOS.  |
| <b>EJES</b>                           | <input type="checkbox"/> Asegurar el relevo generacional,<br><input type="checkbox"/> Impulsar la digitalización del comercio y<br><input type="checkbox"/> Modernizar los mercados tradicionales.  |
| <b>PRESUPUESTO</b>                    | 4,1 millones prevista para el próximo año con el fin de mejorar y modernizar los mercados tradicionales, “espacios clave de dinamización económica y social de barrios y municipios”, y la apuesta por impulsar la Formación Profesional en el sector.  |
| <b>FECHA DE PRESENTACION DEL PLAN</b> | 02/10/2025  |
| <b>MAS INFORMACIÓN</b>                | <a href="https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/manuel-dominguez-anuncia-un-ambicioso-plan-de-acciones-para-blindar-el-futuro-del-comercio-local/">https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/manuel-dominguez-anuncia-un-ambicioso-plan-de-acciones-para-blindar-el-futuro-del-comercio-local/</a> |





CANTABRIA

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | CANTABRIA   |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | GOBIERNO DE CANTABRIA. CENTRO DE ORIENTACIÓN, EMPRENDIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO E INNOVACIÓN PARA EL EMPLEO DE CANTABRIA. SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO. CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO.   |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>            | PLAN RE-ELEVA   |
| <b>ACCIONES</b>               | <input type="checkbox"/> Conexión y formación tanto de personas sucesoras como transmisoras.<br><input type="checkbox"/> Emparejamiento;<br><input type="checkbox"/> Apoyo y seguimiento en las colaboraciones y traspasos realizados para el beneficio de todas las partes.  |
| <b>FASES</b>                  | Se inició en 2023   |
| <b>ENTIDADES IMPLICADAS</b>   | Servicio Cántabro de Empleo (EMCAN)<br>Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE)<br>Centro Internacional Santander de Emprendimiento (CISE)   |
| <b>LÍNEAS DE SUBVENCIÓN</b>   | <p>Orden EPS/15/2023, de 10 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa RELEVO y donde se contemplan estas modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Celebración de contratos de relevo temporales.</li> <li>b) Transformación de contratos de relevo temporales en indefinidos.</li> <li>c) Celebración de contratos de relevo indefinidos desde el inicio.</li> </ul> <p>La cuantía quedará modulada en función del tamaño de las empresas, percibiendo mayor cuantía las pequeñas empresas. Bonificación de cuotas sociales y de cuando se hacen contratos indefinidos se recibe una cuantía a tanto alzado de 9.000,00 € si se mantiene el empleo durante 3 años.</p> |
| <b>MAS INFORMACIÓN</b>        | <a href="https://www.cise.es/releva/#fases">https://www.cise.es/releva/#fases</a>   |



## CASTILLA LA MANCHA

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | CASTILLA DE LA MANCHA  |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA. DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS, TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO.   |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>            | <p>Web Relevo de negocios. Proyecto dirigido a facilitar la continuidad comercial y empresarial en Castilla-La Mancha y un servicio de información y asesoramiento a través de las Entidades que conforman la Red Acompaña.</p> <p>Decreto 19/2023, de 21 de febrero, por el que se regula la concesión directa de subvenciones en el marco de la estrategia de impulso al trabajo autónomo en Castilla La Mancha 2022-2025.</p> <p>Decreto 25/2024, de 4 de junio, por el que se modifica el Decreto 19/2023, de 21 de febrero, por el que se regula la concesión directa de subvenciones en el marco de la estrategia de impulso al trabajo autónomo en Castilla La Mancha 2022-2025.</p> <p>La línea 2 es la de relevo generacional.</p> <p>Ayudas de hasta máximo 6.000,00 €, que se aumenta en función de si el negocio se encuentra en riesgo de despoblación.</p> |
| <b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b> | <p>Antigüedad del negocio: mínimo 3 años.</p> <p>Siempre que conste como demandante de empleo y mantenga la misma o similar actividad.</p> <p>No haya transcurrido más de 6 m desde la baja del titular. La transmisión de la actividad empresarial debe realizarse mediante contrato mercantil, en escritura pública, con indicación expresa del relevo como objeto de este contrato y del valor de fondo de comercio.</p> <p>Mantenimiento de la actividad: mínimo 2 años.</p>   |
| <b>ENTIDADES IMPLICADAS</b>   | Red Acompaña (formado por un conjunto de entidades público-privadas)   |
| <b>ULTIMA CONVOCATORIA</b>    | DE SOLICITUD DE SUBVENCIONES: JUNIO 2025   |
| <b>MÁS INFORMACIÓN</b>        | <a href="https://empleoyformacion.castillalamancha.es/relevo-generacional">https://empleoyformacion.castillalamancha.es/relevo-generacional</a>  |



CASTILLA Y LEÓN

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | CASTILLA Y LEON   |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA. DIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA SOCIAL Y AUTÓNOMOS DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO.  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>            | PROGRAMA RELEVACyL  |
| <b>ACCIONES</b>               | <input type="checkbox"/> Autoempleo. RELAUT. Programa de ayudas destinado a personas trabajadoras autónomas que sucedan al titular de una actividad empresarial o profesional con al menos 5 años de antigüedad (Traspaso). Tiene que mantener el negocio durante 5 años.   |
|                               | <p>Ayudas desde 10.000 a 20.000,00 € en función si el negocio se ubica en medio rural (ayuda mayor a municipios con menos habitantes), mujeres o menores de 35 años.</p> <p>ORDEN IEM/618/2025, de 12 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas al fomento del relevo en la actividad por cuenta propia en Castilla y León, con especial atención al impulsado por mujeres autónomas (RELEVACYL Autoempleo).</p> <p>EXTRACTO de la Orden de 19 de junio de 2025, de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, por la que se convocan las subvenciones, para el año 2025, destinadas al fomento del relevo en la actividad por cuenta propia en Castilla y León, con especial atención al impulsado por mujeres autónomas (RELEVACYL Autoempleo).</p> <input type="checkbox"/> Emprendimiento. RELEM. Ayudas dirigidas a asociaciones para la realización de itinerarios dirigidos al fomento del relevo generacional a través del desarrollo de actuaciones de mentoría y asesoramiento individualizados a personas emprendedoras. |
| <b>CONVOCATORIA 2025</b>      | Desde el 25 de junio de 2025 hasta el 28 de noviembre de 2025   |
| <b>PRESUPUESTO</b>            | 3.000.000 €   |
| <b>MÁS INFORMACIÓN</b>        | <a href="https://empresas.jcyl.es/web/es/economia-social-autonomos/novedad-programa-relevacyl.html">https://empresas.jcyl.es/web/es/economia-social-autonomos/novedad-programa-relevacyl.html</a>   |



**COMUNIDAD VALENCIANA**

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | COMUNIDAD VALENCIANA  |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | GENERALITAT VALENCIANA. DIRECCIÓN GENERAL DE LA AGENDA VALENCIANA ANTIDESPoblAMIENTO DE LA CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA.  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>            | REVIU - PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO EN MUNICIPIOS AVANT (EN RIESGO DE DESPOBLACIÓN)  |
| <b>ENTIDADES</b>              | Federación Valenciana de Municipios y Provincias, desde septiembre del 2020, con poco recorrido.  |
| <b>ACCIONES</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> E-Reviu. es un proyecto que busca atraer a personas que pueden desarrollar sus funciones laborales desde casa (por cuenta de otro o cuenta propia) en municipios en riesgo de despoblamiento.</li> <li><input type="checkbox"/> Reviu Emprende. Se detectan oportunidades de negocio para que familias y personas las gestionen, convirtiéndolas en su medio de vida y que esto repercuta creando o gestionando un servicio en el pueblo</li> <li><input type="checkbox"/> Reviu Ocúpate. Se recogen ofertas de trabajo en empresas de municipios AVANT para difundirlas fuera del territorio. Estas</li> </ul> |
|                               | ofertas, principalmente aquellas que se consideran de difícil cobertura, se caracterizan por respetar la estabilidad y viabilidad   |
| <b>NORMATIVA RECIENTE</b>     | Ley 5/2023, de 13 de abril, integral de medidas contra el despoblamiento y por la equidad territorial en la Comunitat Valenciana, donde se especifica que se establecerán medidas de relevo generacional en el ámbito del comercio de proximidad junto al sector agrario y ganadero.  |



|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | EXTREMADURA  |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | JUNTA DE EXTREMADURA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CIENCIA Y AGENDA DIGITAL.  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>            | PROGRAMA RELEVO EMPRESARIAL.   |
| <b>OBJETIVOS</b>              | <input type="checkbox"/> Promover la planificación del relevo empresarial revirtiendo el proceso de envejecimiento del sector, asegurando el cambio generacional.<br><input type="checkbox"/> Evitar la pérdida de puestos de trabajo, de conocimientos y de capital económico, promoviendo la continuidad empresarial.<br><input type="checkbox"/> Impulsar la transmisión exitosa de empresas en funcionamiento facilitando el desarrollo de iniciativas viables que incrementen sus posibilidades de éxito. |
| <b>CONVOCATORIA</b>           | CERRADA. Se han atendido a 40 empresas   |
| <b>MAS INFORMACIÓN</b>        | <a href="https://www.extremaduraempresarial.es/programa/programa-de-relevo-empresarial/">https://www.extremaduraempresarial.es/programa/programa-de-relevo-empresarial/</a>  |

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | EXTREMADURA  |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | JUNTA DE EXTREMADURA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CIENCIA Y AGENDA DIGITAL CON LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO SOSTENIBLE.  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>            | PLAN EXTREMADURA SIGUE   |
| <b>EJES</b>                   | <input type="checkbox"/> Asesoramiento personalizado. Captación y promoción de negocios susceptibles de relevo mediante plataforma digital y consultoría en procesos de relevo.<br><input type="checkbox"/> Subvenciones directas para los nuevos autónomos, las empresas familiares y para las inversiones en negocios, todo ello en casos de relevo y con un incentivo en pequeños municipios. |
| <b>OBJETIVO</b>               | Localizar 175 negocios a traspasar y que durante 2025-2026 se pueda realizar el traspaso de al menos 100 de ellos.   |
| <b>FINALIDAD AYUDAS</b>       | Cubrir el traspaso o adquisición; equipamiento, modernización o mejoras del negocio; o la compra o alquiler del local. Se complementa con la ayuda de inicio de actividad.   |
| <b>ENTIDADES</b>              | Cámaras De Comercio, ATA, CEAT y OPAEX y a la Asociación Extremeña de la Empresa Familiar.   |
| <b>CONVOCATORIA</b>           | Plan presentado en mayo de 2025.   |



GALICIA

|   |   |
|---|---|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>                              | GALICIA   |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>                         | JUNTA DE GALICIA. DIRECCION GENERAL DE COMERCIO Y CONSUMO Y SECRETARIA GENERAL DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES DE LA CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                                    | <b>PROGRAMA ESTRATÉGICO DE COMERCIO 2025-2030.</b><br>Es un plan integral con numerosas medidas, entre las que se encuentra el apoyo al relevo generacional para el mantenimiento de negocios viables tanto con ayudas económicas como asesoramiento y difusión de los negocios susceptibles de relevo.   |
| <b>PRESUPUESTO</b>                                    | 4.316.910 € para esta medida<br>Se pretende realizar 100 acciones.  |
| <b>PRESENTACION PROGRAMA</b>                          | Presentado en marzo de 2025.  |
| <b>LINEA DE SUBVENCIONES BONO REMUDA GENERACIONAL</b> | ORDEN de 27 de diciembre de 2024 por la que se establecen las bases reguladoras de los programas de ayuda a las personas trabajadoras autónomas, cofinanciadas parcialmente por la Unión Europea en el marco del programa FSE+ Galicia 2021-2027, y se procede a su convocatoria para el año 2025.<br><b>SUBVENCIONES BONO REMUDA GENERACIONAL</b><br>CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN.   |
| <b>CONVOCATORIA 2024</b>                              | 47 proyectos apoyados por importe de 850.000 €<br>(importe medio por proyecto 18.000€)  |
| <b>CONVOCATORIA 2025</b>                              | 67 proyectos apoyados por importe de 1.483.000 €<br>(importe medio por proyecto 22.300€)<br>Para negocios inscritos en la Bolsa de relevo de la Red de Polos de Emprendimiento y Apoyo al Empleo con antigüedad de 5 años.<br>Se subvenciona el <u>contrato de traspaso</u> con cuantía en función del nº de habitantes:<br><input type="checkbox"/> L1. Bono Remuda Rural. Menos de 10.000 habitantes: 75% coste total del traspaso.<br><input type="checkbox"/> L2. Bono Remuda General. 10.000 habitantes o más: 70% coste total del traspaso.<br>Si no existiese traspaso, se pagaría el alquiler del local durante 18 meses.<br>Las cuantías se incrementan en 5% si la persona que adquiere el negocio es mujer, menor 30 años, de 52 años en adelante, desempleada de larga duración o que el negocio tenga más de 5 trabajadores.<br>La línea 1 tendrá un incremento del 10% si adquiere el negocio una persona emigrante retornada, extranjera o empadronada en la misma localidad del negocio.<br>Son ayudas entre 10.000 y 30.000,00€.<br><u>Para las personas que transmiten los negocios</u> , recibirán 6.000€ en caso de L1 y 3.000,00€ en L2. |



|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | LA RIOJA   |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | GOBIERNO DE LA RIOJA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE FP.   |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>            | <p><b>PROYECTO RETORNO RURAL (RER) DE EMPRENDE RIOJA</b></p> <p>Es una iniciativa estratégica para facilitar el relevo y la continuidad de negocios esenciales en los municipios rurales riojanos sentando las bases de un desarrollo sostenible, innovador y coordinado</p> <p>Este plan permitirá ofrecer a profesionales autónomos cercanos a su jubilación que estudiantes de FP de sus oficios o profesiones desarrollen la acción práctica dual con ellos, incentivando este aprendizaje y relevo con la bonificación de la cuota básica de autónomo de los dos años de duración del ciclo de FP</p> |
| <b>PRESENTACION PROGRAMA</b>  | Presentado en junio de 2025.   |
| <b>ENTIDADES</b>              | <p>Federación de Empresas de la Rioja (FER)</p> <p>Federación Riojana de Municipios (FRM)</p> <p>Agencia de Desarrollo Económico (ADER)</p> <p>Puntos de Atención al Emprendedor (PAEs) de La Rioja</p>  |



|   |   |
|---|---|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>                            | COMUNIDAD DE MADRID   |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>                       | GOBIERNO DE MADRID  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                                  | <p><b>PLAN RELEVO GENERACIONAL</b></p> <p>Se ha dotado de un portal web para publicar ofertas de negocio que se quieren traspasar y para solicitar asesoramiento para llevar a cabo un acompañamiento en los procesos de relevo. Sin mucho recorrido.</p>   |
| <b>MÁS INFORMACIÓN</b>                              | <p><a href="https://masemprendimiento.es/relevo-generacional/">https://masemprendimiento.es/relevo-generacional/</a></p>  |
| <b>LÍNEA DE SUBVENCIONES AYUNTAMIENTO DE MADRID</b> | <p><b>Con 2 líneas:</b></p> <p><input type="checkbox"/> L1. Facilitar el relevo generacional entre trabajadores autónomos cuando el titular del negocio se jubile o cause baja por incapacidad. Dirigida a aquellos trabajadores autónomos que, durante el año 2024, asuman la titularidad de un negocio previamente regentado por otro autónomo que haya pasado a situación de jubilación, incapacidad permanente total o absoluta, o gran invalidez.<br/>10.000,00€</p> <p><input type="checkbox"/> L2. Incentivar la contratación indefinida en negocios gestionados por trabajadores autónomos con domicilio fiscal en Madrid. Dirigida a autónom@s que generen empleo neto durante 2024 con respecto al año anterior. El empleo creado debe incluir al menos un contrato indefinido en 2024, que deberá continuar vigente al menos en enero de 2025.<br/>5.000,00€</p> |
| <b>CONVOCATORIA 2025</b>                            | Hasta 01/07/2025  |
| <b>PRESUPUESTO</b>                                  | L1: 500.000,00 €<br>L2: 1.500.00,00€  |





REGION DE MURCIA

|  |   |
|--|---|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>                   | REGIÓN DE MURCIA  |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>              | GOBIERNO REGION MURCIA. DIRECCIÓN GENERAL DE IMPULSO AL COMERCIO, INNOVACIÓN EMPRESARIAL E  |
| <b>DESCRIPCIÓN LÍNEAS DE ACTUACIÓN</b>     | INDUSTRIAS Y OFICIOS ARTESANALES DE LA CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL<br><input type="checkbox"/> <b>Programa colaborativo entre artesanos y estudiantes</b> Los maestros artesanos imparten sesiones informativas técnicas al alumnado de escuelas de arte donde los prototipos de los estudiantes que participen se realizarán por los artesanos.<br><input type="checkbox"/> <b>Consultorías especializadas en I+D+I para la modernización del sector artesano</b> (se incide en diseño de producto, identidad visual, estrategia empresarial, presencia online y optimización en ferias y eventos)   |
| <b>PRESENTACION</b>                        | Programa presentado en marzo de 2025.   |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>              | GOBIERNO REGION MURCIA. INSTITUTO DE FOMENTO (INFO) DE LA CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL   |
| <b>LINEA DE SUBVENCIONES CHEQUE RELEVO</b> | Orden de 7 de mayo de 2024 de la Consejería de Economía, Hacienda y Empresa, por la que se aprueban las bases reguladoras de las <b>ayudas</b> del Instituto de Fomento de la Región de Murcia <b>para incentivar la contratación de servicios de innovación y competitividad por las pymes regionales</b> , cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)<br>Resolución de 5 de marzo de 2025 del Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, por delegación, de convocatoria plurianual de ayudas para incentivar la contratación de servicios de innovación y competitividad por las pymes regionales. <b>Cheque para la profesionalización de la gestión de la empresa familiar.</b>  |
| <b>DESCRIPCIÓN DE LA AYUDA</b>             | Subvenciona la consultoría para elaborar el Protocolo Familiar, acuerdo marco de naturaleza jurídica firmado entre familiares socios de una empresa, actuales o previsibles en el futuro.<br><input type="checkbox"/> Gastos de asesoramiento, consultoría y asistencia técnica, contratados en su totalidad a proveedores externos (podrán incluirse gastos de certificación en normas de calidad o similares y costes de investigación)<br><input type="checkbox"/> Costes indirectos del 7% sobre los costes directos anteriores.<br>Subvención a fondo perdido del 70% de los costes.<br>Máx: 5.000 para pymes de hasta 9 emplead@s y 10.000,00€ para pymes con más personas trabajadoras.<br>Proyectos prioritarios: cuya actividad esté enmarcada en ámbitos de actividad contemplados en la Estrategia de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente y Sostenible de la Región de Murcia 2021-2027 (RIS4 Región de Murcia) |
| <b>CONVOCATORIA 2024</b>                   | 300.000,00€, se han beneficiado 40 empresas familiares  |
| <b>CONVOCATORIA 2025</b>                   | 200.000,00€ + ampliación de 115.000,00€<br>25/03/2025 – 23/12/2025  |



NAVARRA

|   |  |
|---|--|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>                    | COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA   |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>               | GOBIERNO DE NAVARRA. NAVARRA EMPRENDE. CONSEJERÍA DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO.  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | <p><b>Bolsa de relevo de Negocios.</b><br/>Se ponen en contacto a personas que están interesadas en vender o en comprar negocios en funcionamiento con quienes desean realizar un relevo en su propiedad.<br/>Asesoramiento gratuito para la fijación del precio de venta.<br/>Se contacta a través de la Sección de Trabajo Autónomo del Gobierno de Navarra, desde donde se le facilitará el contacto de un técnico de la Cámara de Comercio de Navarra que le prestará el servicio.</p>   |
| <b>ENTIDADES</b>                            | <p>Grupos de Desarrollo Rural y Local, Consorcios<br/>Cámara de Comercio<br/>Confederación de empresarios<br/>Asociaciones de autónomos<br/>Ayuntamientos<br/>ANEL (Asociación de Empresas de Economía Social de Navarra)<br/>AJE, ATA, UPTA, CEAT<br/>Colegios oficiales<br/>SEPE<br/>Fundaciones de Navarra</p>  |
| <b>MÁS INFORMACIÓN</b>                      | <a href="https://www.navarraemprende.com/servicios/bolsa-de-negocios/como-funciona/">https://www.navarraemprende.com/servicios/bolsa-de-negocios/como-funciona/</a>  |
| <b>LÍNEA DE SUBVENCIONES PARA EL RELEVO</b> | <p>ORDEN FORAL 1145E/2024, de 20 dediciembre, de la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, por la que se aprueba la convocatoria de la subvención "Subvención a personas trabajadoras autónomas para cubrir gastos abonados en concepto de traspaso de negocios, ubicados en localidades de Navarra de hasta 5.000 habitantes<br/>Los negocios tienen que estar inscritos en la bolsa de relevo de negocios del Servicio de Trabajo y tener al menos 5 años de antigüedad.<br/>La convocatoria de 2025 cubre los contratos de traspaso firmados entre 01/11/2024 y el 31/10/ 2025, así como los gastos notariales y registrales, gastos de asesoría, gastos periciales y de alquiler del negocio del local, o medios productivos necesarios para el negocio, hasta un máximo de 24 meses.<br/>Mantenimiento alto en RETA mínimo 12 meses.</p> |

|                    | LOCALIDADES CON HASTA    | IMPORTE MÁXIMO   | IMPORTE MÁXIMO MUJERES O PERSONAS CON DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR EL 33 POR CIENTO |
|--------------------|--------------------------|------------------|--|
|                    | 1.500 habitantes         | 13.000 euros     | 15.000 euros   |
|                    | 2.000 habitantes         | 12.500 euros     | 14.500 euros   |
|                    | 2.500 habitantes         | 12.000 euros     | 14.000 euros   |
|                    | 3.000 habitantes         | 11.500 euros     | 13.500 euros   |
|                    | 3.500 habitantes         | 11.000 euros     | 13.000 euros   |
|                    | 4.000 habitantes         | 10.500 euros     | 12.500 euros   |
|                    | 5.000 habitantes         | 10.000 euros     | 12.000 euros   |
|                    | <b>CONVOCATORIA 2025</b> | Hasta 30/11/2025 |  |
| <b>PRESUPUESTO</b> | 120.000,00€              |                  |  |



**PAÍS VASCO**

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>      | PAÍS VASCO  |
| <b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> | GOBIERNO VASCO. DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA PARA LA MOVILIDAD SOSTENIBLE DE LA CONSEJERÍA DE MOVILIDAD SOSTENIBLE.  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>            | <p>ORDEN de 24 de junio de 2025, de la consejera de Movilidad Sostenible, por la que se convoca y regula un programa de ayudas al sector del transporte público de mercancías y personas viajeras por abandono de la actividad.</p> <p>Ayudas al relevo generacional del sector público del transporte por carretera de mercancías o de viajeros.</p> <p>Para los que renuncian al ejercicio futuro de la actividad sin haber alcanzado la edad de jubilación ordinaria. (quienes tengan 63 o 64 años) o, en su caso, a quienes no la puedan seguir ejerciendo por incapacidad permanente reconocida.</p> <p>Acreditación: certificado de empadronamiento, acreditación de alta continua como autónomo durante los últimos 10 años y/o resolución de incapacidad o poder de representación.</p> |
| <b>CUANTÍA INDIV. MÁX.</b>    | <p><input type="checkbox"/> Transporte público de mercancías en vehículo pesado y transporte público de personas viajeras en autobús:<br/>4.100,00€ por cada 6 meses completos hasta cumplir 65 años.</p> <p><input type="checkbox"/> Transporte público de mercancías en vehículo ligero:<br/>2.600,00€ por cada 6 meses completos hasta cumplir 65 años.</p> <p><input type="checkbox"/> Incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez:<br/>10.00,00€.</p>  |
| <b>CONVOCATORIA 2025</b>      | 01/07/2025-30/07/2025   |
| <b>PRESUPUESTO</b>            | 450.000,00€   |

## 5.-ANÁLISIS CUANTITATIVO

Este estudio tiene como objetivo analizar las principales estrategias implantadas en España para fomentar el relevo generacional en el colectivo de personas trabajadoras autónomas, pero ese objetivo quedaría incompleto si no conocemos, de primera mano, las opiniones de los verdaderos protagonistas, aquellos trabajadores autónomos, próximos a la edad de jubilación, con negocios consolidados y con posibilidades o no de relevo para la continuidad de la actividad.

Se han realizado 591 encuestas a personas trabajadoras autónomas mayores de 45 años en todo el territorio nacional con independencia del sector de actividad.

El objetivo de la encuesta es obtener información sobre:

- Posibilidades de continuidad del negocio.
- Barreras para llevar a cabo un relevo.
- Medidas para facilitar ese relevo.

Además, se han incluido preguntas de control: distribución entre mujeres y hombres, edad, ámbito del negocio, sector, con el objetivo de conocer mejor a las personas encuestadas y realizar un análisis más ajustado.

### COMUNIDAD AUTÓNOMA

Al tratarse de un estudio de ámbito estatal, la encuesta se ha distribuido en todas las Comunidades Autónomas, fundamentalmente a través de la web y de las diferentes Redes Sociales y con la colaboración de las delegaciones territoriales y asociaciones sectoriales integradas en UPTA.

Para alcanzar la máxima participación, se han realizado encuestas no solo digitalmente sino también de forma presencial, dada la heterogeneidad del colectivo (edad, brecha tecnológica) y su dispersión e implantación en pequeños municipios con dificultad de acceso a las nuevas tecnologías.

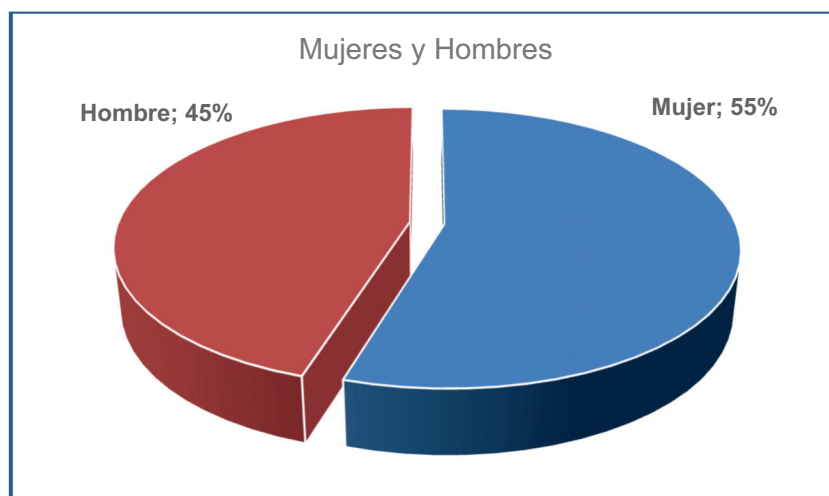
Como observamos en la tabla siguiente, el porcentaje de participación de los trabajadores autónomos en cada Comunidad no responde a ninguna estrategia previamente definida, la distribución del cuestionario se ha realizado por los técnicos de UPTA de igual manera en todas las Comunidades Autónomas. Aunque destaca Andalucía con una mayor participación hemos obtenido respuestas de todas las comunidades autónomas.

| CCAA                        | N.º        | %           |
|-----------------------------|------------|-------------|
| <b>TOTAL</b>                | <b>591</b> | <b>100%</b> |
| Andalucía                   | 318        | 54%         |
| Aragón                      | 6          | 1%          |
| Asturias, Principado de     | 0          | 0%          |
| Baleares, Islas             | 3          | 1%          |
| Canarias, Islas             | 3          | 1%          |
| Cantabria                   | 21         | 4%          |
| Castilla La Mancha          | 21         | 4%          |
| Castilla y León             | 9          | 2%          |
| Cataluña                    | 6          | 1%          |
| Extremadura                 | 81         | 14%         |
| Galicia                     | 45         | 8%          |
| Madrid, Comunidad de        | 39         | 7%          |
| Murcia, Región de           | 3          | 1%          |
| Navarra, Comunidad Foral de | 3          | 1%          |
| País Vasco                  | 9          | 2%          |
| Rioja, La                   | 3          | 1%          |
| Valenciana, Comuninat       | 21         | 4%          |
| Ceuta, Ciudad Autónoma de   | 0          | 0%          |
| Melilla, Ciudad Autónoma de | 0          | 0%          |

## DISTRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Tradicionalmente el colectivo de personas trabajadoras autónomas ha presentado y sigue presentando una clara mayoría masculina, si bien en los últimos años se aprecia un incremento en el número de mujeres afiliadas al Régimen Especial de Autónomos, presencia que se refleja en todos los sectores y en todas las edades.

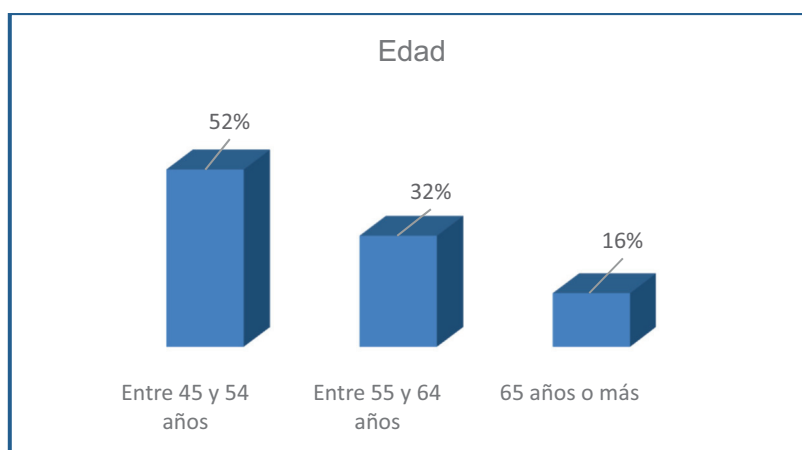
Este mayor porcentaje de mujeres que han contestado a nuestra encuesta pone de manifiesto el dato que venimos observando en los diferentes estudios realizados por UPTA en los dos últimos años, y, como ya hemos comentado, es que el porcentaje de mujeres autónomas va aumentando poco a poco, aunque todavía en un global estatal está por debajo del 50%.



## EDAD

Para abordar directamente el objetivo del estudio, el relevo generacional, se preparó una encuesta dirigida, específicamente, a personas trabajadoras autónomas mayores de 45 años.

Una de las principales características del colectivo de autónomos es su envejecimiento, según datos oficiales, cerca del 50% de los trabajadores por cuenta propia en España supera los 50 años.



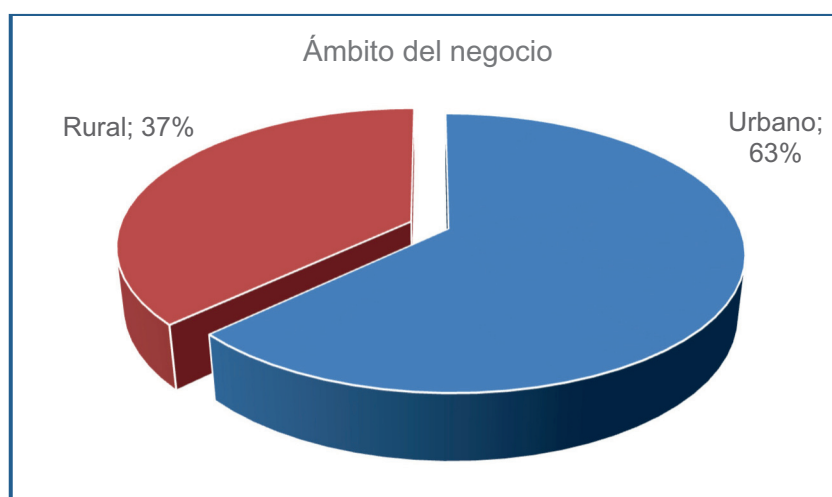
En nuestro caso, el 52% de los encuestados está en la franja entre los 45 y 54 años, lo que nos permite conocer sus inquietudes en el horizonte de 10 o 15 años.

## ÁMBITO DEL NEGOCIO

El relevo generacional se ha convertido en uno de los principales retos en todo el territorio nacional, independientemente de la zona geográfica donde nos encontremos y del tipo de localidad de la que hablemos, sea rural o urbana.

Sin embargo, los efectos producidos a causa del envejecimiento se acrecientan en el ámbito rural donde las actividades profesionales, desarrolladas por las personas trabajadoras por cuenta propia, son vitales, ya que garantizan la sostenibilidad y el desarrollo de estos municipios no urbanos.

El 63% de los encuestados manifiestan que el ámbito de actuación de su negocio es en territorio urbano, frente al 37% que lo hacen en el ámbito rural, resultado que no refleja la realidad del colectivo, ya que el porcentaje de autónomos que desarrollan su actividad en zonas rurales es mucho más elevado.

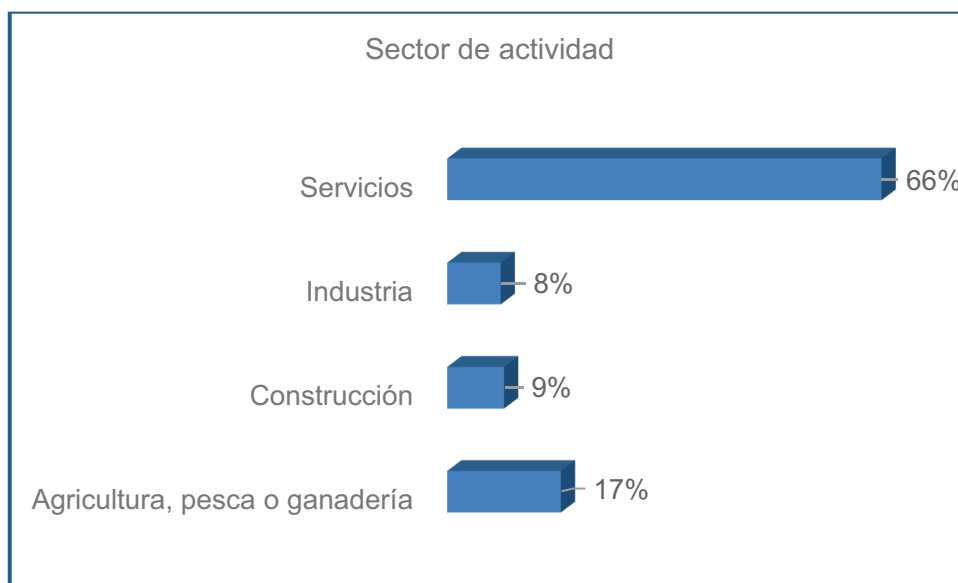


## SECTOR DE ACTIVIDAD

Como es habitual, el de servicios es el sector que tradicionalmente concentra mayor número de personas trabajadoras autónomas y dentro de este son dos los subsectores en los que las personas trabajadoras autónomas desarrollan su actividad, comercio y hostelería.

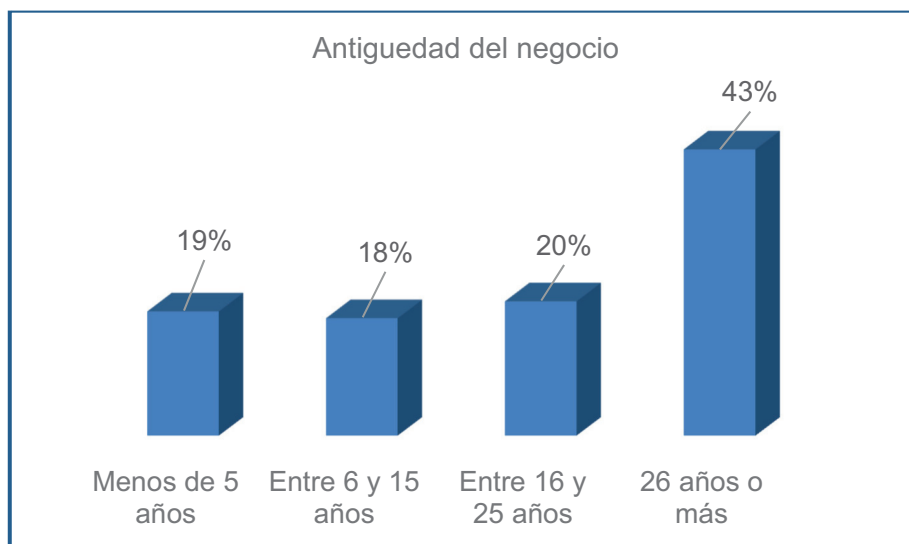
En nuestra encuesta, vemos que el 66% de los encuestados pertenecen al sector servicios, que junto al de agricultura, son los dos sectores que más se ven afectados por la falta de relevo generacional.





## ANTIGÜEDAD DEL NEGOCIO

La variable relativa a los años al frente del negocio refleja una trayectoria muy consolidada ya que el 43% lleva más de 25 años al frente de su negocio.



Sin embargo, es importante destacar que los negocios más recientes con una existencia de apenas cinco años están prácticamente igualados al segundo grupo más mayoritario.

Si analizamos esta variable de antigüedad con la variable de edad, vemos que casi el 32% de los encuestados con edades entre 45 y 54 años, tienen negocios con una antigüedad de cinco años. Esto nos confirma que el colectivo se va renovando y rejuveneciendo en términos de antigüedad profesional.

## ¿TIENE PREVISTO JUBILARSE O CESAR SU ACTIVIDAD EN LOS PRÓXIMOS...?

Los resultados de esta variable son inversamente proporcionales a los resultados de la variable por edad, el grupo de mayores de 65 años tiene previsto cesar su actividad entre uno y tres años, mientras que el grupo entre 45 y 54 años, son los que menos han pensado en esa posibilidad. Este estudio tiene principalmente como público objetivo el 30% de los encuestados que en menos de seis años pueden cesar su actividad.

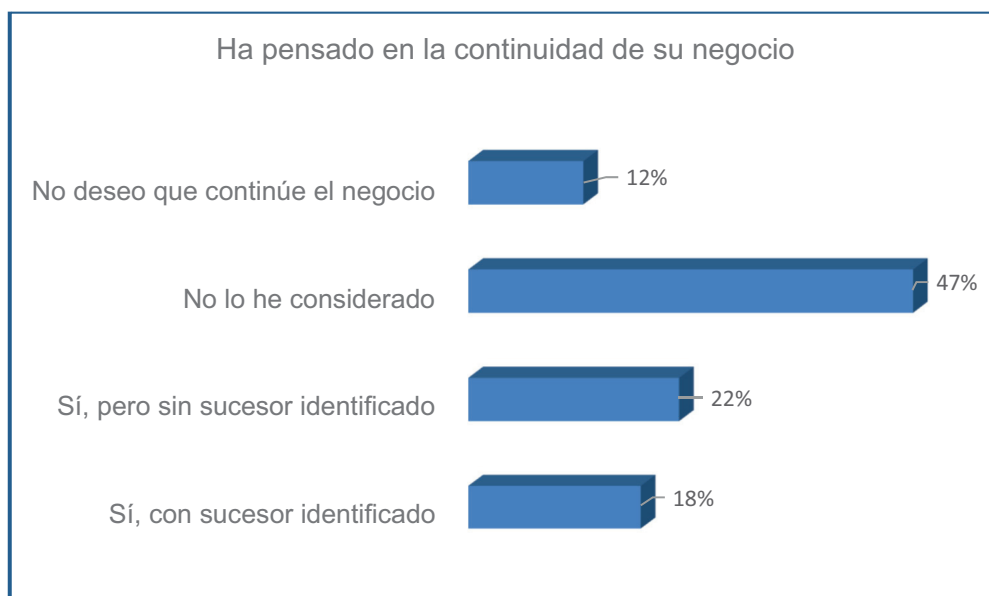
| ¿Tiene previsto jubilarse o cesar su actividad en los próximos...? | N.º | %    |
|--|-----|------|
| TOTAL  | 591 | 100% |
| Menos de 1 año   | 54  | 9%   |
| Entre 1 y 3 años   | 57  | 10%  |
| Entre 4 y 6 años   | 66  | 11%  |
| Más de 6 años  | 180 | 30%  |
| No lo he pensado   | 234 | 40%  |

## ¿HA PENSADO EN LA CONTINUIDAD DE SU NEGOCIO TRAS SU RETIRADA? SI HA CONSIDERADO UN SUCESOR ¿QUIÉN SERÍA?

Las respuestas obtenidas en este ítem están en consonancia con las obtenidas en el ítem anterior, donde el 40% de los encuestados no tiene prevista una jubilación próximamente y por consiguiente tampoco han pensado en la continuidad del negocio.

En este punto nos fijamos en el otro 40% que si piensa en la continuidad de su negocio y tiene identificado o no a su sucesor.

En el primer caso, continuidad del negocio con sucesor identificado, tenemos que relacionarla con la siguiente pregunta, "Si ha pensado en sucesor, ¿Quién sería?", en este caso, el 18% de los profesionales que tienen identificado a su sucesor, se trata de un familiar, y en la mayoría de los casos suele ser un familiar directo, hijos o sobrinos. Estos datos coinciden con lo analizado en la parte documental de este estudio, donde hemos visto que en gran medida los casos de relevo generacional en España se dan de padres a hijos, o en su defecto, a un familiar directo.



Pero nuestra atención se debe centrar en ese 22% que está interesado en la continuidad de su negocio, pero no tiene sucesor identificado, ni familiar, ni empleado, ni nadie conocido.

Este porcentaje de personas trabajadoras autónomas son las que están demandando a las asociaciones de autónomos, a las administraciones competentes y a la sociedad en general, medidas eficaces y directas para salvar sus negocios, medidas o estrategias que deben partir de un Plan Integral de Relevó Generacional.

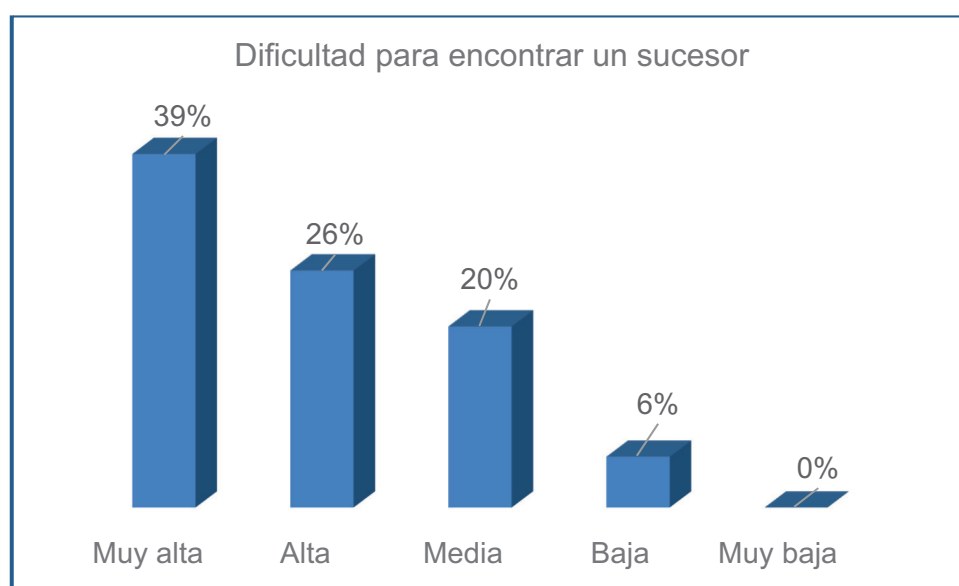
Es necesario que estos negocios que están en funcionamiento y que son rentables económicamente no se vean abocados al cierre por falta de relevó generacional, sino que deben ser valorados como un factor clave en el emprendimiento, ya que permiten a la persona emprendedora iniciar su actividad en un negocio ya consolidado y viable.

¿Quién sería el sucesor?

| Si ha considerado un sucesor, ¿quién sería? | N.º | %    |
|---|-----|------|
| TOTAL                                       | 591 | 100% |
| Familiar directo                            | 150 | 25%  |
| Empleado actual                             | 33  | 6%   |
| Otro autónomo                               | 90  | 15%  |
| No lo ha pensado                            | 318 | 54%  |

## QUÉ GRADO DE DIFICULTAD TIENE PARA ENCONTRAR UN SUCESOR

En relación con las preguntas anteriores sobre si tienen o no sucesor, hemos preguntado a nuestros profesionales sobre la dificultad que tienen para encontrar sucesor dentro o fuera del entorno familiar, y la respuesta, como vemos en el gráfico siguiente, es mayoritaria, la dificultad para encontrar a otra persona que se haga cargo del negocio es muy alta, lo que viene a refrendar la necesidad urgente de establecer estrategias a nivel nacional.



## QUE IMPEDIMENTOS O BARRERAS CREE QUE SE PUEDEN ENCONTRAR PARA LLEVAR A CABO UN RELEVO

Para conocer en profundidad la dificultad que tiene encontrar un sucesor, nos preguntamos cuáles son los principales impedimentos o barreras, y aunque la lista puede ser más amplia, hemos centralizado las causas en cinco grupos que son las causas más alegadas por los trabajadores por cuenta propia, fundamentalmente de micropymes y autónomos personas físicas.

En este caso la respuesta puede ser múltiple, seleccionar más de una opción, y aunque los grupos que responden “dificultades legales” o “económicas” son muy significativos, 21% de respuestas en ambos casos, destacamos el de “falta de personas interesadas” con un 33%.

| Que impedimentos o barreras cree que se pueden encontrar para llevar a cabo un relevo | N.º | %    |
|---|-----|------|
| TOTAL   | 853 | 100% |
| Falta de personas interesadas   | 281 | 33%  |
| Desconocimiento de opciones de traspaso   | 110 | 13%  |
| Dificultades legales o fiscales   | 178 | 21%  |
| Baja rentabilidad actual del negocio  | 108 | 13%  |
| Falta de financiación para el sucesor   | 176 | 21%  |

La falta de personas interesadas, en realidad, falta de espíritu emprendedor, se manifiesta fundamentalmente entre los jóvenes tal y como se desprende del análisis documental de este estudio.

Es necesario fomentar el emprendimiento y difundir el importante papel que el trabajo autónomo desempeña en la sociedad, difusión, fundamentalmente entre las personas jóvenes, entre ellos es donde se encuentran los autónomos del futuro.

### ¿QUE MEDIDAS PODRÍAN AYUDAR PARA FACILITAR EL RELEVO?

Una vez que conocemos las barreras, es necesario buscar soluciones para derribar esas barreras y nadie mejor que los propios protagonistas los que nos indiquen que medidas podrían facilitar el relevo.

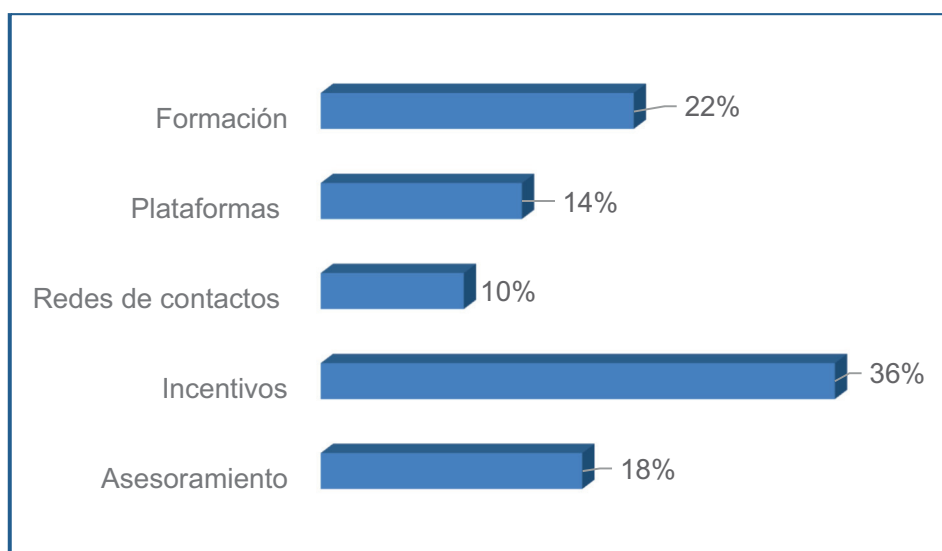
Como en el caso de los impedimentos, hemos agrupado las medidas o ayudas en cinco grupos que como en el caso anterior, también son las más demandadas por las personas trabajadoras autónomas.

Los cinco bloques son asesoramiento, incentivos, contactos, plataformas de ayuda y formación.

En esta ocasión también se puede seleccionar más de una respuesta y los resultados se reflejan en la tabla siguiente, donde vemos como los “incentivos fiscales” es la medida más interesante para hacerse cargo de un negocio, seguido de la “formación para el sucesor” y “asesoramiento especializado”.

| En su opinión, ¿Qué medidas podrían ayudar para facilitar el relevo? | N.º  | %    |
|--|------|------|
| TOTAL  | 1282 | 100% |
| Asesoramiento especializado  | 234  | 18%  |
| Incentivos fiscales  | 460  | 36%  |
| Redes de contactos / asociaciones                                    | 128  | 10%  |
| Plataformas de transmisión de negocios                               | 180  | 14%  |
| Formación para el sucesor  | 280  | 22%  |

Es importante destacar que es la opinión de los autónomos consolidados que están pensando en la sucesión de su negocio, conocedores de la situación, y que ven de cerca las necesidades que presentan los futuros sucesores.

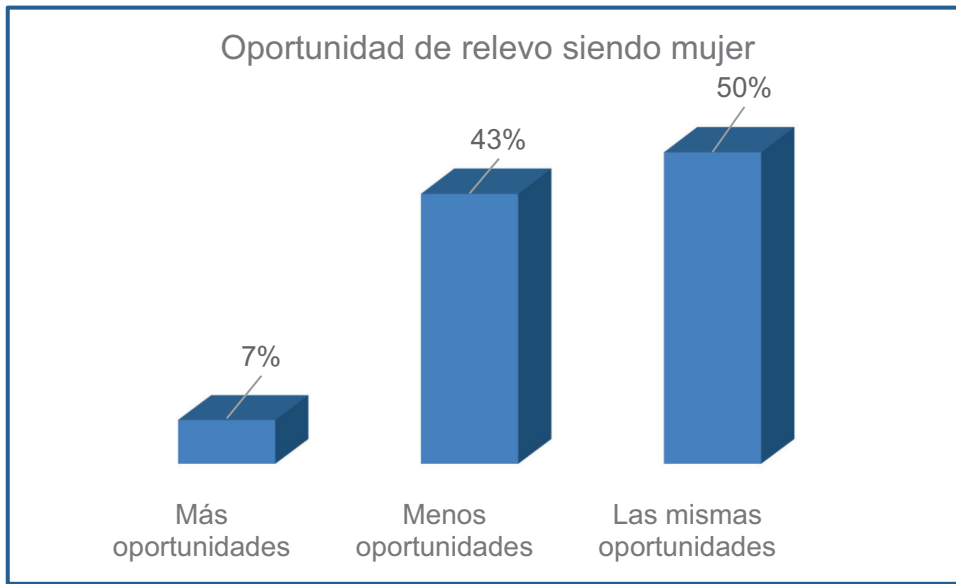


### ¿CREE QUE LAS MUJERES TIENEN MÁS, MENOS O LAS MISMAS OPORTUNIDADES QUE LOS HOMBRES PARA SER SUCESORAS DE UN NEGOCIO?

Al introducir la variable mujer como sucesora de un negocio, sorprende la respuesta de los profesionales de nuestro colectivo, que como hemos visto al inicio de este análisis, representan en esta encuesta un 55%.

El 50% de las mujeres y hombres encuestados consideran que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ser sucesoras de un negocio, sin embargo, un 43% considera que tienen menos oportunidades.

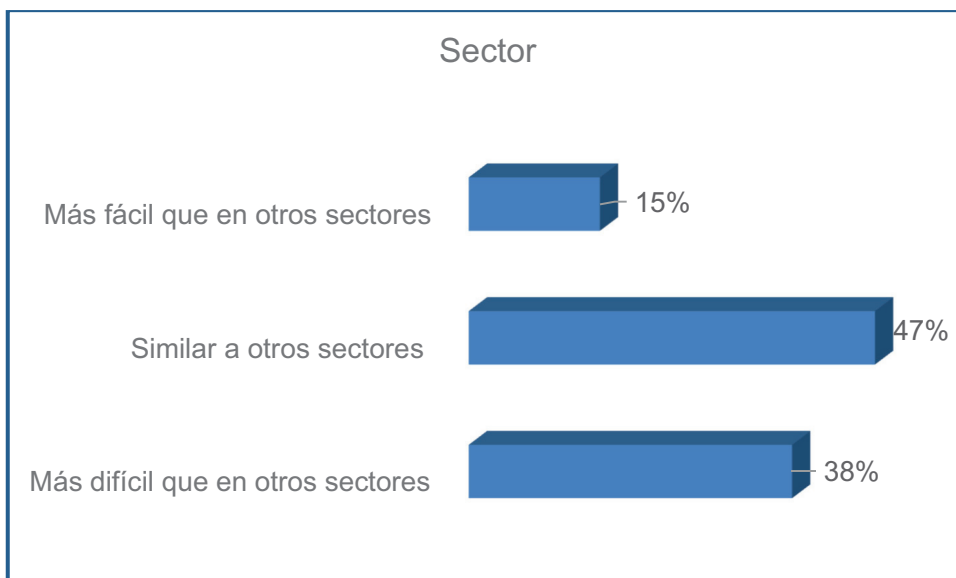
En este caso es necesario analizar los sectores donde las mujeres tienen más o menos oportunidades de hacerse cargo de negocios. Sectores como agricultura o ganadería, aunque está aumentando la presencia femenina, sobre todo en determinados territorios, en cuestiones sucesorias es un proceso más lento. Sin embargo, en el sector comercio son las mujeres las que se hacen cargo de los negocios.

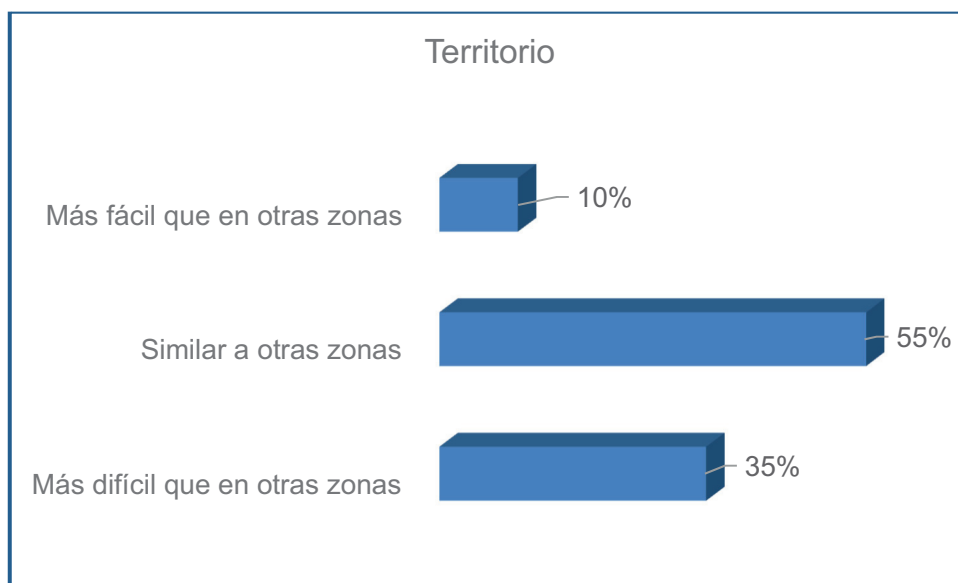


EN SU SECTOR Y EN SU TERRITORIO, ¿CREE QUE LA CONTINUIDAD DEL NEGOCIO ES...?

En cuanto a esta y a la siguiente pregunta sobre la facilidad o dificultad de continuidad de los negocios tanto por sectores como por territorios, en ambos casos, los profesionales encuestados lo tienen claro, la dificultad es similar en todos los sectores y territorios, se encuentran con los mismos problemas, falta de personas interesadas, barreras legales y dificultades financieras para el sucesor.

En los gráficos siguiente, vemos la representación de estas opiniones. En ambos casos se inclinan por la similitud, pero como es natural, consideran que es más difícil en su sector y en su territorio.

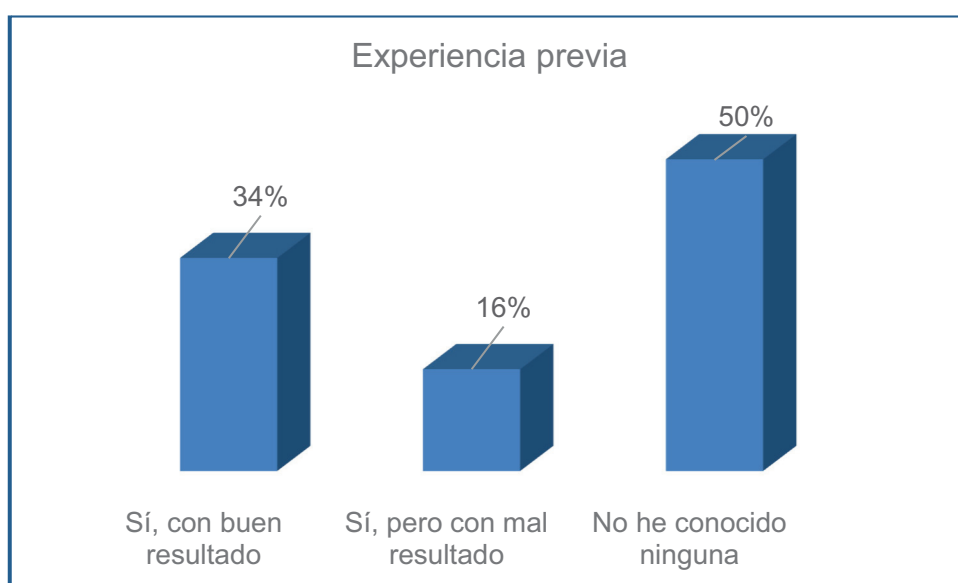




#### ¿HATENIDOALGUNAEXPERIENCIAPREVIADE RELEVO GENERACIONAL PROPIA O DE CONOCIDOS?

Por último, queríamos conocer si habían tenido alguna experiencia previa, fundamentalmente de conocidos, y cual había sido el resultado de esa experiencia.

Aunque el 50% no tiene conocimiento de otros relevos, nos quedamos con el dato del otro 50% de los encuestados, donde un 34% tiene antecedentes de otras experiencias con un buen resultado.





## 6.- TESTIMONIOS Y OPINIÓN DE LOS EXPERTOS

A continuación, recogemos experiencias, opiniones y expectativas manifestadas por personas trabajadoras autónomas en relación con el relevo generacional. Son testimonios recogidos en conversaciones y entrevistas mantenidas con los protagonistas.

Se ha elegido un método cualitativo-interpretativo, método que permite comprender en profundidad el significado que las personas autónomas dan a sus motivaciones, temores y expectativas.

En líneas generales, las personas que han participado en esta parte del estudio son hombres y mujeres, de diferentes sectores y territorios como Andalucía, Madrid, Castilla La Mancha, Castilla y León, Galicia, con edades comprendidas entre los 55 y 65 años, y con trayectorias profesionales de más de 20 años.

### Actitud ante la jubilación

El elemento central de los testimonios es una mezcla de deseo e incertidumbre. En la mayoría de los casos, llevan trabajando muchos años, y el deseo de jubilarse es fruto de esas largas trayectorias. Sin embargo, ese deseo no impide sentir cierto temor o incertidumbre pensando en la situación económica en la que quedarán. La preocupación económica es recurrente en todos los testimonios. Esta incertidumbre puede provocar el retraso del cierre o transmisión del negocio y una prolongación voluntaria de la vida laboral.

“Han pasado 28 años desde que me hice cargo del negocio. Estoy deseoso de que llegue ese momento (jubilación) aunque parece que no llega nunca”. Peluquero, 60 años, Madrid.

“En cuanto a la jubilación, he de decir que lo deseo, estoy bastante cansada, en realidad, por un lado, estoy ilusionada y por otro tengo miedo a la situación económica en la que quedaré”. Autónoma, control de aves, 54 años, Castilla La Mancha.

“No he pensado en la jubilación, me gusta lo que hago y disfruto con mi trabajo, aunque si pienso en el tema, me preocupa mi situación económica, pero en el fondo es un negocio que funciona bastante bien y puede que lo traspase o que alguien se haga cargo de él”. Autónoma, pequeño comercio, 58 años, Madrid.

“Sé que me tendré que jubilar, pero nunca es buen momento para ponerse a pensar en eso. No sé qué será de mi negocio.” Reformas, 61 años, Castilla La Mancha.

### ¿Tiene familiares que se hagan cargo del negocio?

Salvo alguna excepción, la falta de relevo dentro de la familia aparece como una constante en los testimonios, los protagonistas prefieren que sus descendientes no se queden con el negocio, aunque más que por el negocio en sí, es por lo que, desde su punto de vista, conlleva ser autónomo: largas jornadas, incertidumbre económica, poca vida personal.

“Pese a tratarse de un negocio familiar (el negocio pertenecía a su padre), nunca he soñado con traspasar la peluquería a mis hijas. Ser autónomo es un trabajo agotador por el que he tenido que renunciar a muchas cosas y, sobre todo, siempre he querido que ellas lleven una vida mejor que la que pudimos darles. Si hubiesen querido, no podría haberme negado, pero nunca las animé a

ello". Peluquero, 60 años, Madrid.

"Tengo dos hijos y ninguno ha querido estudiar, así que están trabajando conmigo para aprender el oficio y en unos años cuando yo me jubile que se puedan quedar con el negocio, para mí es muy satisfactorio saber que voy a dejar a mis hijos un futuro y un negocio en marcha y creo que ellos también lo ven así". Reformas, 55 años, Madrid.

"No quiero que mi hijo se quede con la empresa. Ser autónomo es muy duro. Prefiero que sea funcionario o que trabaje para una multinacional". Autónoma, control de aves, 54 años, Castilla La Mancha.

### **Ausencia de relevo y continuidad del negocio**

La ausencia de relevo plantea la necesidad de traspasar o vender el negocio, o bien la opción sería cerrar, lo que supone la pérdida de negocios que están en funcionamiento y que son rentables económicamente.

Cuando no existe un sucesor claro es necesario tomar decisiones y buscar soluciones que no siempre responden a criterios económicos sino a una mezcla de factores personales y emocionales.

En estos casos se plantean diferentes soluciones:

- Retrasar la jubilación y continuar trabajando el máximo tiempo posible: esta decisión se justifica por motivos económicos.
- Cierre definitivo del negocio: se ve como última salida.
- Buscar otras alternativas: traspaso a jóvenes, personas inmigrantes o relevo colectivo.

"No tengo a nadie cercano o conocido que me sustituya, pero espero poder encontrar a alguien que tenga ganas de tomar el relevo. Para mí sería un alivio poder dejar la peluquería en manos de alguien capaz que vaya a tratarla con cariño, aunque, siendo realistas, si no encuentro a nadie a quien traspasársela, la venderé como local para que hagan con ella lo que quieran." Peluquero, 60 años, Madrid

"Un negocio como este (artes gráficas) necesita una inversión constante por los avances tecnológicos y adaptarse al mercado. Habría que traspasarlo, ya que no hay relevo generacional". Autónoma, artes gráficas, Pontevedra.

### **Sin sucesor familiar, opinión sobre otro tipo de personas sucesoras**

Incorporar personas jóvenes o de origen inmigrante es uno de los ejes estratégicos fundamentales para abordar la falta de relevo generacional. Estos colectivos tienen un alto potencial, pero su participación efectiva en los procesos de relevo continúa siendo limitada. Los testimonios reflejan apertura hacia estos perfiles.

"No pido mucho, sólo alguien que tenga ganas de trabajar un negocio que lleva funcionando toda la vida y que sea amable con la clientela que tanto trabajo nos ha costado mantener. Si es buena persona, buen trabajador y viene con ganas de currar, aquí lo hará seguro" Peluquero, 60 años, Madrid.

“Al final muchos negocios del barrio los están cogiendo personas de fuera. Si trabajan bien, ¿por qué no?” Autónoma, pequeño comercio, 58 años, Madrid

### **Aspecto emocional y psicosocial de la falta de relevo**

El análisis de los testimonios pone de relieve el impacto emocional por falta de relevo o de persona interesada en el negocio. Manifiestan una cierta ambigüedad: por un lado, el deseo de jubilarse, de descansar, de olvidarse del estrés y por otro lado tienen miedo al aburrimiento, al ¿y ahora que hago?

Este impacto emocional no se debe solo a la falta de relevo sino a la fuerte vinculación personal con el negocio. El trabajo ocupa un lugar central en sus vidas, sobre todo en trayectorias laborales largas. Esta vinculación hace imposible ver “su negocio” como un simple “negocio transferible”.

“Lo que más duele es pensar que el trabajo de toda una vida desaparecerá de un día para otro.” Reformas, 61 años, Castilla La Mancha

“Me daría mucha pena que todo el esfuerzo que he hecho en estos años se perdiera así que después del disgusto de que mis hijos no quisieran estudiar para mí es una ilusión el que por lo menos se queden con un negocio en marcha” Reformas, 55 años, Madrid.

“Me da mucha pena dejar la empresa en manos de desconocidos” Autónoma, control de aves, 54 años, Castilla La Mancha.

### **Información o apoyo para planificar el relevo**

Un elemento central en los testimonios es la sensación de soledad y desinformación. Muchas personas autónomas declaran no saber a quién acudir ni qué pasos dar para iniciar un proceso de relevo. La falta de planificación de la sucesión es la principal amenaza para la supervivencia de miles de negocios familiares. La sensación de un escaso acompañamiento institucional provoca retrasar decisiones y, en muchos casos, a optar por el cierre del negocio.

“Nadie te explica cómo se hace esto. Para abrir el negocio tuve ayuda, pero para cerrarlo o traspasarlo estás solo.” Autónoma, pequeño comercio, 58 años, Madrid

“Mi plan es empezar a buscar alguien dentro de tres años. Es cierto que aún no me he parado a buscar bien cómo, pero no tengo ni idea de cómo empezar a hacerlo y auguro que me va a costar más de lo que me gustaría” Peluquero, 60 años, Madrid

### **Opinión de los expertos**

A continuación, recogemos las opiniones de expertos y representantes de la administración central y autonómica que participaron en el **I Congreso Nacional de Relevo Generacional del Trabajo Autónomo organizado por UPTA España y celebrado en Lebrija (Sevilla) los días 21 y 22 de octubre.**

El Congreso fue clausurado por la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Elma Saiz y en el mismo participaron alcaldes de diferentes territorios, Secretarías de Estado y Direcciones Generales de ministerios como el de Educación, Trabajo y

Economía Social, y el de Migraciones y Seguridad Social, consejeros de empleo y trabajo autónomo de diferentes comunidades autónomas y diferentes expertos en formación, desarrollo rural y trabajo autónomo.

Con las opiniones de todos ellos se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Urgencia de un Plan Nacional de Relevo Generacional

Se subraya la necesidad de diseñar e implementar un plan nacional coordinado entre las administraciones públicas, las asociaciones representativas del trabajo autónomo y los agentes sociales. Este plan debe establecer medidas concretas que garanticen la continuidad del tejido productivo y la protección de los negocios autónomos.

- Impulso a la juventud y al emprendimiento

Es imprescindible fomentar la incorporación de jóvenes al trabajo autónomo, facilitando su acceso al emprendimiento mediante programas de formación, incentivos fiscales y apoyo financiero durante los primeros años de actividad. La educación en competencias digitales para el emprendimiento debe incorporarse de forma estructural en las políticas de empleo y formación profesional.

- La inmigración como motor del relevo y la repoblación

Se reconoce el papel fundamental de la inmigración en la revitalización del tejido económico y social, especialmente en zonas rurales y pequeñas localidades. Los trabajadores inmigrantes no solo contribuyen a la repoblación, sino que también aportan diversidad, innovación y empleo, siendo una fuerza clave para el relevo generacional y la cohesión territorial.

- Formación e innovación para la sostenibilidad

La formación continua y la innovación tecnológica son ejes estratégicos para garantizar la viabilidad de los negocios autónomos. El desarrollo de competencias digitales, la profesionalización de la gestión y el impulso de la economía verde y circular son factores decisivos para afrontar con éxito los retos del futuro.

- Colaboración institucional y consenso político

El relevo generacional no es una cuestión económica sino un reto de Estado que requiere una visión a largo plazo y políticas coordinadas. Es necesario la coordinación y participación de diferentes administraciones públicas para abordar el problema de manera conjunta.

## 7.- CONCLUSIONES

El análisis realizado a lo largo de este estudio confirma que el relevo generacional en el trabajo autónomo en España constituye uno de los principales retos estructurales del mercado de trabajo y del tejido productivo, con implicaciones que trascienden el ámbito estrictamente económico. La combinación del envejecimiento del colectivo autónomo, la insuficiente incorporación de personas jóvenes y la fragilidad de los mecanismos de transmisión de negocios configura un escenario de alto riesgo para la continuidad de actividades esenciales para la economía y la cohesión social.

En primer lugar, se confirma que la problemática del relevo generacional no puede explicarse únicamente por factores demográficos. Si bien la elevada edad media de las personas trabajadoras autónomas próximas a la jubilación es un elemento central, **el estudio evidencia que el núcleo del problema reside en la falta de conexión entre negocios viables y potenciales personas sucesoras**. La ausencia de mecanismos de intermediación, acompañamiento y planificación convierte el relevo en un proceso incierto, tardío y, en muchos casos, inviable.

En segundo lugar, **el perfil de las personas autónomas cercanas a la jubilación** muestra una elevada heterogeneidad, pero comparte rasgos comunes que inciden negativamente en la transmisión: fuerte identificación personal con el negocio, escasa planificación del cese de actividad, concentración del conocimiento en la figura del titular y limitaciones para abordar procesos complejos de sucesión. Estas características contribuyen a que el relevo se perciba como una amenaza o una carga, más que como una fase natural del ciclo de vida profesional.

En tercer lugar, desde la perspectiva de las **personas potencialmente sucesoras**, el estudio pone de manifiesto una brecha significativa entre interés y viabilidad real. Existen colectivos en disposición y capacidad para asumir negocios en funcionamiento, personas jóvenes, población inmigrante, mujeres y proyectos colectivos, pero estos perfiles se enfrentan a barreras que dificultan su incorporación efectiva. Entre ellas destacan las dificultades de acceso a financiación, la inseguridad jurídica, la falta de información sobre oportunidades de relevo, la percepción de riesgo económico y la escasa valorización social del trabajo autónomo tradicional.

En cuarto lugar, el análisis de los **canales de incorporación al relevo generacional** permite poner de manifiesto que el problema no es la ausencia de alternativas, sino la infrautilización de mecanismos con alto potencial. La inmigración emerge como un canal estratégico para la continuidad de negocios, especialmente en sectores intensivos en trabajo y con fuerte implantación territorial. La Formación Profesional, se revela como una herramienta clave para articular procesos de relevo, favoreciendo la transferencia de competencias técnicas y saberes productivos. Asimismo, las fórmulas de economía social ofrecen soluciones innovadoras al permitir relevos colectivos que reducen riesgos y favorecen la sostenibilidad de los proyectos.

**Las consecuencias de la falta de relevo generacional** se manifiestan de forma acumulativa y sistémica. El cierre de negocios autónomos no solo implica la pérdida de empleo y actividad económica, sino también la desaparición de servicios de proximidad, la ruptura de cadenas de transmisión de conocimiento y el debilitamiento del tejido social, especialmente en zonas rurales y municipios pequeños. A ello se suma el impacto psicosocial sobre las personas autónomas que se ven obligadas a prolongar su actividad en condiciones de desgaste o a cerrar sus negocios sin una salida digna y planificada.

En este contexto, las **estrategias** identificadas a lo largo del estudio permiten afirmar que el relevo generacional puede convertirse en una oportunidad de renovación del trabajo autónomo, siempre que se aborde desde un enfoque integral, anticipado y acompañado. La planificación temprana del relevo, el acompañamiento personalizado, la mediación intergeneracional, la reducción de barreras administrativas y financieras, y la creación de redes de intermediación constituyen condiciones necesarias para transformar el relevo en un proceso viable y atractivo.

Asimismo, el estudio **subraya la importancia de incorporar un enfoque inclusivo y de diferentes aspectos sociales**, que tenga en cuenta las desigualdades de género, origen y edad, y que permita ampliar la base social del relevo generacional. La activación coordinada de políticas de empleo, formación, inmigración, economía social y desarrollo territorial resulta imprescindible para abordar el relevo como una cuestión estratégica de interés público.

En definitiva, **la falta de relevo generacional en el trabajo autónomo no es un fenómeno inevitable, sino el resultado de déficits institucionales, culturales y organizativos acumulados**. Abordar este reto de manera decidida permitiría no solo garantizar la continuidad de miles de negocios viables, sino también contribuir a la modernización del trabajo autónomo, al fortalecimiento del tejido productivo y a la cohesión social y territorial en España. El relevo generacional se presenta así no como un problema aislado, sino como una palanca clave para un modelo de desarrollo más sostenible, inclusivo y resiliente.



## 8.- RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS

El relevo generacional en el trabajo autónomo requiere una respuesta pública integral, coordinada y mantenida en el tiempo, que supere las actuaciones fragmentadas y reactive la continuidad de los negocios.

Estas recomendaciones que se recogen a continuación responden a la necesidad de una política pública coherente, transversal y orientada a resultados, capaz de convertir el relevo generacional en una oportunidad estratégica. Abordar este reto permitirá garantizar la continuidad del trabajo autónomo, preservar el tejido productivo y avanzar hacia un modelo de desarrollo más sostenible, inclusivo y territorialmente equilibrado.

### 1. Implantar un Plan Integral de Relevo Generacional

En primer lugar y como base de las siguientes recomendaciones, es necesario diseñar e implementar un plan integral de relevo generacional coordinado entre las administraciones públicas, las asociaciones representativas del trabajo autónomo y los agentes sociales.

Este plan debe establecer medidas concretas que garanticen la continuidad del tejido productivo y la protección de los negocios autónomos.

### 2. Reconocer el relevo generacional como prioridad estratégica de política pública

Es necesario situar el relevo generacional del trabajo autónomo como un eje prioritario de las políticas de empleo, de desarrollo territorial y de economía social reconociendo su impacto en la sostenibilidad del tejido productivo y la cohesión social.

Para ello es necesario:

- Incorporar el relevo generacional como objetivo en las estrategias estatales y autonómicas de empleo y autoempleo.
- Integrar el relevo en los planes de apoyo al comercio de proximidad, la hostelería, los servicios personales y el sector agrario.
- Reconocer institucionalmente el valor social del trabajo autónomo y la importancia de su continuidad.

### 3. Impulsar sistemas de intermediación para el relevo

La ausencia de mecanismos o herramientas que sirvan de encuentro entre negocios en relevo y personas interesadas constituye uno de los principales déficits actuales. A través de las asociaciones representativas del trabajo autónomo se puede:

- Crear servicios de intermediación para el relevo generacional.
- Desarrollar registros o plataformas territoriales de negocios susceptibles de transmisión.

#### **4. Garantizar acompañamiento integral**

El éxito del relevo depende en gran medida de asesoramiento y acompañamiento integral.

- Financiar servicios de acompañamiento integral antes, durante y después del relevo.
- Incorporar la mediación intergeneracional como herramienta habitual.
- Poner en valor la figura de la persona autónoma saliente como mentor.

#### **5. Fomentar la planificación anticipada del relevo**

La falta de planificación temprana incrementa el riesgo de cierre de negocios y reduce las opciones de transmisión. Un asesoramiento especializado permite:

- Incentivar que las personas autónomas para que inicien la planificación del relevo varios años antes de la jubilación.
- Ofrecer diagnósticos gratuitos de viabilidad y sucesión.
- Introducir incentivos económicos y fiscales vinculados a la anticipación del relevo.
- Incorporar el relevo generacional en los servicios ordinarios de asesoramiento al autónomo.

#### **6. Facilitar el acceso a financiación y reducir barreras económicas**

El coste económico del relevo es uno de los principales obstáculos para las personas sucesoras. Es recomendable:

- Crear líneas específicas de financiación pública para la adquisición de negocios en funcionamiento.
- Establecer avales públicos y microcréditos adaptados a perfiles jóvenes, inmigrantes y proyectos colectivos.
- Bonificar cotizaciones y costes fiscales durante los primeros años tras el relevo.

#### **7. Incorporar la inmigración como eje de las políticas de relevo**

La población inmigrante constituye un colectivo estratégico para garantizar la continuidad de numerosos negocios.



- Creación de programas de prácticas no laborales cuyos beneficiarios sean las personas inmigrantes con inquietudes emprendedoras.

- Diseñar programas específicos de relevo dirigidos a personas inmigrantes.
- Garantizar el acceso equitativo a financiación, formación y acompañamiento.
- Incorporar un enfoque de género en estas políticas.

## **8. Reforzar el papel de la Formación Profesional en el relevo generacional**

La FP puede desempeñar un papel clave como canal de relevo, pero requiere una orientación específica. Es necesario:

- Integrar el relevo generacional y el autoempleo en la orientación académica y profesional.
- Potenciar la FP vinculada a negocios autónomos en funcionamiento.
- Formar al profesorado y tutores en procesos de transmisión empresarial.

## **9. Promover la colaboración de las personas trabajadoras autónomas**

La colaboración de las personas trabajadoras autónomas con negocios consolidados es imprescindible para facilitar un relevo ordenado y profesional.

● Fomentar la participación de los profesionales autónomos en la formación práctica de las personas jóvenes que provienen de FP.

- Promover la acogida de personas inmigrantes que realicen programas de prácticas no laborales.

● Establecer incentivos claros y económicos a las personas trabajadoras autónomas que colaboren en los programas anterior.

● Implantar la tarifa plana invertida para promover la colaboración de las personas trabajadoras autónomas en la formación práctica de las personas jóvenes y de las inmigrantes.

## **10. Integrar el relevo generacional en las estrategias de desarrollo territorial**

El relevo en el trabajo autónomo es una herramienta clave frente a la despoblación y la pérdida de servicios. Es necesario:

- Incorporar el relevo en las políticas de reto demográfico y desarrollo rural.
- Apoyar programas locales de acogida y arraigo para personas sucesoras.

- Reforzar el papel de las entidades locales como agentes facilitadores.

## **11. Fomentar fórmulas de relevo colectivo y economía social**

Los modelos colectivos ofrecen soluciones viables para negocios sin sucesión individual. Se debe:

- Impulsar la transformación de negocios autónomos en cooperativas o sociedades laborales.
- Priorizar estas fórmulas en territorios vulnerables.
- Ofrecer asesoramiento especializado en economía social durante el proceso de relevo.

## BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022-2027 (ENDITA)

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estrategia Española de Economía Social 2021–2027

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Plan Nacional de Emprendimiento Social.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Trabajo Autónomo. 2025.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Informe sobre la población extranjera afiliada a la Seguridad Social. 2024.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Informe sobre pensiones y jubilación en el RETA. 2024.

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Plan de Medidas ante el Reto Demográfico. 2023

Ministerio de Educación y Formación Profesional. La Formación Profesional en España: avances y retos.

Tesorería General de la Seguridad Social. Afiliación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Series estadísticas. 2025.

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

Instituto Nacional de Estadística. Directorio Central de Empresas (DIRCE). 2023.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). World Employment and Social Outlook. 2023.

Comisión Europea. Informe sobre el Envejecimiento de 2024: Proyecciones Económicas y Presupuestarias para los Estados Miembros de la UE.

OCDE. Ageing and Employment Policies: Spain. 2024.

Eurofound. Extending working lives in Europe. 2023

Instituto de la Empresa Familiar. La empresa familiar en España 2024.

Eurostat. Youth employment and self-employment statistics. 2024.

GEM España. Informe Global Entrepreneurship Monitor España. 2024.

Fundación Alternativas. Juventud, empleo y autoempleo en España. 2023.

Esparcia, J. Desarrollo rural, emprendimiento y servicios de proximidad. Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros, 2023.

Consejo Económico y Social (CES). El trabajo autónomo en España. 2021

La formación del mercado de trabajo en España (siglos XIX y XX). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gálvez Muñoz, L. 2004.

El Estatuto del Trabajo Autónomo: significado y alcance. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Cruz Villalón, J. 2008.

La protección social de los trabajadores autónomos. Relaciones Laborales, Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. 2009.

El trabajo autónomo en España: evolución normativa y retos actuales. Temas Laborales, 102. Fernández Avilés, J. A. 2010.

El trabajo autónomo y las nuevas formas de empleo. Cuadernos de Relaciones Laborales, 30. Serrano Pascual, A., & Crespo Suárez, E. 2012.

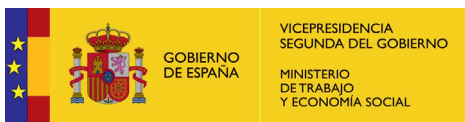
Derechos sociales y trabajo autónomo. Monereo Pérez, J. L. 2015.

Trabajo autónomo, precariedad y protección social. Revista Española de Derecho del Trabajo, Martínez Barroso, M. R. 2018.

Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco

# RELEVO GENERACIONAL en el trabajo autónomo: estrategias para la continuidad del negocio

SUBVENCIONA:



PROMUEVE:

