

# AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO: ¿UNA SALIDA DEL DESEMPLEO Y/O UN INSTRUMENTO DE PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA PARA LAS PERSONAS MADURAS?

JOSÉ M. MORALES ORTEGA  
*Profesor Titular de Universidad  
Universidad de Málaga*

## 1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

El modelo de ventaja comparativa es la expresión, con la que se alude al importante acto de todo ser humano, llegada una determinada edad, de decidir sobre su futuro profesional. De tal modo, que, en ese momento, se barajan las diferentes opciones atendiendo a su formación, a las diferentes salidas profesionales, y así a un largo etcétera de variables. Pues bien y como es sabido por todos, tres son las posibilidades del individuo: la carrera funcionarial, el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia. Siendo este último, el que va a ser objeto de análisis en estas páginas. Más exactamente, la decisión del trabajador de edad avanzada de insertarse, reinsertarse o mantenerse profesionalmente mediante cualquiera de las siguientes opciones: autoempleo –en sus diferentes versiones– o emprendimiento.

Antes de continuar se quiere aclarar una cuestión que, con demasiada frecuencia, es objeto de confusión. Autoempleo y emprendimiento, pese a sus similitudes, no son conceptos unívocos; aunque también es cierto que, por ejemplo, en el Eje 5 de la Estrategia Española de Activación para el Empleo<sup>1</sup> (en adelante, EEAE), el término emprendimiento “*comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local*”. E igualmente, en el Plan Anual de Política de Empleo

---

<sup>1</sup> Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre (BOE de 23 de septiembre de 2014).

para 2016<sup>2</sup> (en adelante, PAPE 2016) se insiste, al detallar en qué consiste el emprendimiento, en incorporar el autoempleo. Así, este Eje, según el indicado Plan, se subdivide en los siguientes apartados: a) formación y asesoramiento a emprendedores, b) apoyo a las iniciativas empresariales, c) promover el desarrollo territorial, d) fomentar la cultura emprendedora y e) fomento del empleo autónomo.

Pese a este concepto omnicomprensivo, sí existen, o al menos deben existir, diferencias entre ambas ideas. Sin entrar en demasiados detalles, la principal diferencia entre ambos radica en la voluntad de la persona; o sea, en un caso, tiene como objetivo trabajar para sí mismo, mientras que en el emprendimiento busca crear una empresa, en la que él, como empleador, gestione y dirija y, por lo que aquí importa, contrate a otras personas para realizar las tareas propias de la actividad empresarial –no obstante, no debe perderse de vista que el axioma de que creando empresas, se crea empleo es relativo, ya que la alta tasa de mortalidad de las pymes, es decir, de la casi totalidad de nuestras empresas, supone que, de crearse empleo, este es temporal, por lo que sería más correcto decir que creando empresas, se crea, en la mayor parte de las ocasiones, empleo precario–.

Ahora bien, ambas expresiones interesan a este trabajo por dos motivos. En primer lugar, porque, aunque con matizaciones, los impedimentos y óbices, con los que se encuentra la persona son, en esencia, idénticos tanto en el emprendimiento como en el autoempleo –de ahí, que se vaya a realizar un tratamiento uniforme; eso sí, sin perjuicio de las correspondientes precisiones–; y, en segundo lugar, porque ambos se presentan como una opción y una salida al desempleo o bien como una prolongación de la vida laboral del colectivo, que centra nuestra atención: la personas de edad avanzada.

---

<sup>2</sup> Resolución de 22 de agosto de 2016, de la Secretaria de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de agosto de 2016, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016 (BOE de 31 de agosto de 2016). Como en versiones precedentes, los interlocutores sociales han puesto de manifiesto, en primer lugar, que no han participado en la elaboración de este PAPE, ni tampoco han sido tenidas en cuenta sus alegaciones, y, en segundo lugar, que están en total disconformidad con el mismo. En esta última dirección, critican que el PAPE 2016 “muestr[a] a partir de una foto distorsionada del mercado laboral español...escond[e] los graves problemas de los que adolece [nuestro mercado de trabajo, como] la elevada tasa de paro, especialmente en mayores de 45 años...; el efecto desánimo...; y los elevados niveles de paro de larga duración”.

Siguiendo con las precisiones, hay que referirse, por un lado, a la idea de autoempleo y, por otro, de edad. Comenzando, con el autoempleo, quizás, resulte innecesario pero se quiere precisar que esta expresión, en este estudio, va a comprender tanto el autoempleo individual como colectivo, es decir, el establecimiento como trabajador por cuenta propia, podría decirse, “normal” y, al mismo tiempo, la economía social. Una salida, esta última, de gran significación<sup>3</sup>, ya que puede convertirse en una posibilidad muy adecuada para el colectivo de los trabajadores maduros, puesto que la dimensión colectiva del autoempleo es el resultado “*de la decisión de los trabajadores de asociarse con la finalidad, en unos casos, de asumir la gestión y dirección de la empresa que, debido a su cierre, les va a llevar al desempleo, y, en otros, de crear su propia empresa, en la que no sólo serán socios sino también, y esto es lo importante, trabajadores*”<sup>4</sup>. Además, como demuestran los datos, la economía social ha incrementado su actividad en los últimos años superando, con solvencia, la crisis<sup>5</sup> que, todavía, se está atravesando –pese a las halagüeñas previsiones contenidas en el PAPE 2016–.

Por su parte, la otra cuestión de relevancia es el tema de la edad. Hasta el momento, se ha aludido a las personas de edad avanzada. Un concepto, por sí mismo, difuso. De hecho, los márgenes de edad de este colectivo, como pone de manifiesto la mayoría de la doctrina, no están claros; y ello, sin duda, aporta complejidad al análisis. Ahora bien, y para no resultar reiterativo, hay que remitirse, al menos en este capítulo, a las indicaciones realizadas en la introducción de esta obra. Simplemente, hay que recordar que tres son los momentos, en los que el individuo, alcanzada una determinada edad, comienza a tener problemas laborales. Estas edades son los 45, 55 y 65 años. Cada una, por motivos distintos, dificultan la permanencia o reinserción –es difícil hablar de inserción– laboral de estos trabajadores. Siendo así, qué término, con independencia de los empleados por los diferentes documentos y textos legales, que no

<sup>3</sup> Véase el Programa de Fomento e Impulso de la Economía Social 2015-2016 de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y la Responsabilidad Social de las Empresas de 20 de julio de 2015 ([www.meyss.es](http://www.meyss.es); 27 de septiembre de 2016).

<sup>4</sup> MORALES ORTEGA, J.M., *La comunitarización del empleo: su recepción por parte del Reino de España*, Ed. Mergablum, 2003, p. 310.

<sup>5</sup> El Ministerio de Empleo y Seguridad Social reconoce que la economía social ha “*demostrado una mayor capacidad para mantener el empleo durante los años de crisis económica....Se trata, por tanto, de fórmulas muy adecuadas para emprender y supone una alternativa real y de éxito al tradicional trabajo asalariado por cuenta ajena*” –[www.meyss.es](http://www.meyss.es) (15 de junio de 2016)–.

siempre responden a la realidad, puede utilizarse sin que resulte negativo, que abarque a todos ellos y que sea coherente con sus diversas situaciones. Ni que decir tiene que no se trata de una tarea fácil. Pese a ello, se va a optar por el término trabajador maduro, que reflejaría la etapa de madurez que, según la Real Academia de la Lengua, es el “*período de la vida en que se ha alcanzado la plenitud vital y aún no se ha llegado a la vejez*”<sup>6</sup>. Siendo así, se rechaza la expresión de trabajadores de edad avanzada por su inconcreción –pese a ser muy habitual en los textos comunitarios– y la de trabajadores viejos por su contenido peyorativo, puesto que la vejez está conectada, siguiendo a la Real Academia, con la senectud y la decrepitud. Por tanto, los trabajadores maduros, es decir, los que se encuentran en su plenitud profesional –concretados a partir de los 45 años– son el colectivo, que interesa y que va a ser objeto de estudio en relación, por supuesto, con el autoempleo y el emprendimiento.

Y para acometer dicho análisis se va a comenzar con la descripción de la realidad de los trabajadores por cuenta propia y de los emprendedores; a fin de que se pueda aportar una radiografía de sus perfiles y características, que es clave de cara a la articulación de las oportunas medidas favorecedoras de cualquiera de estas opciones. Seguidamente, se entrará en el tratamiento, a todos los niveles, de ambas salidas profesionales para continuar con la configuración de las mismas para las personas maduras –esto es, como salida del desempleo y/o como instrumento de prolongación de la vida laboral– y, para ello, es fundamental estudiar los obstáculos, a los que se va a enfrentar este colectivo para crear una empresa o para establecerse como trabajadores por cuenta propia y, lo que es más importante, cuáles son las medidas, que se están adoptando en España para combatir dichos obstáculos. Todo ello permitirá una evaluación de conjunto, con la que elaborar conclusiones y, principalmente, propuestas.

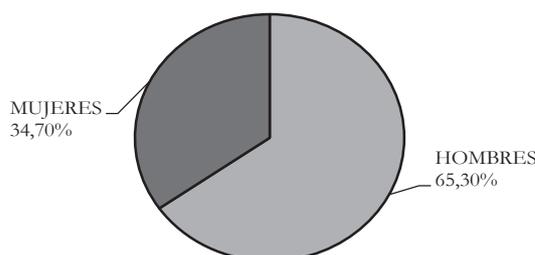
---

<sup>6</sup> www.rae.es (27 de julio de 2016). Por parte de la doctrina, con la misma idea, se manifiesta OLARTE ENCABO, S., cuando escribe que “*la madurez sugiere ideas contrarias como plenitud de facultades, experiencia y dominio de la profesión y ha sido tradicionalmente considerada como un valor añadido en la relación de trabajo clásica...esto pone de manifiesto que son «razones de mercado» y no de pérdida de capacidad las que están detrás de las dificultades de colocación de los trabajadores maduros*”, “Edad y empleo. colectivos desfavorecidos”, en *La relevancia de la edad en la relación laboral y de seguridad social*, Ed. Aranzadi, 2009, p. 91.

## 2. PANORÁMICA DEL AUTOEMPLEO Y DEL EMPRENDIMIENTO: SU CONEXIÓN CON EL MODELO DE VENTAJA COMPARATIVA

De acuerdo con los datos suministrados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>7</sup>, en junio de 2016, el número de autónomos ascendía a 3.209.379<sup>8</sup>; liderando Cataluña y Andalucía con 548.227 y 508.093, respectivamente. Ahora bien, atendiendo sólo al criterio de autónomos personas físicas afiliados a cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social –como es previsible, el más numeroso es el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en adelante, RETA)–, el número, a 30 de septiembre de 2016, era de 1.974.881; total que se va a desagregar en los siguientes datos<sup>9</sup>:

AUTÓNOMOS POR SEXO<sup>10</sup>



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social - Elaboración propia

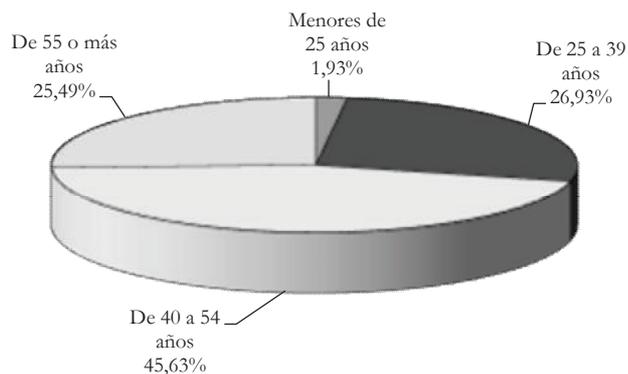
<sup>7</sup> www.meyss.es (15 de junio de 2016).

<sup>8</sup> Atendiendo a los sectores, el aumento principal se ha producido en actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, Administración Pública y Defensa y Seguridad Social Obligatoria, Actividades Inmobiliarias, Actividades Sanitarias y Servicios Sociales y Educación –estos dos últimos han podido deberse a los recortes en dichos sectores–; mientras que las principales disminuciones se han dejado sentir en empleadores de personal doméstico y productores de bienes y servicios para uso propio, industrias extractivas, hostelería, agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca y suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.

<sup>9</sup> www.meyss.es (2 de noviembre de 2016).

<sup>10</sup> Situación no muy distinta a la del resto de Europa donde “only about one third of the EU’s selfemployed are women”; y así se recoge por la Unión Europea en *Employment and social developments in Europe 2015*, 21 de enero de 2016; www.cc.europa.eu (14 de julio de 2016), p. 59.

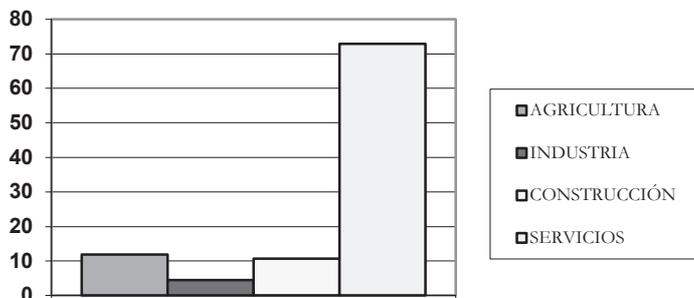
### AUTÓNOMOS POR EDAD



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social - Elaboración propia

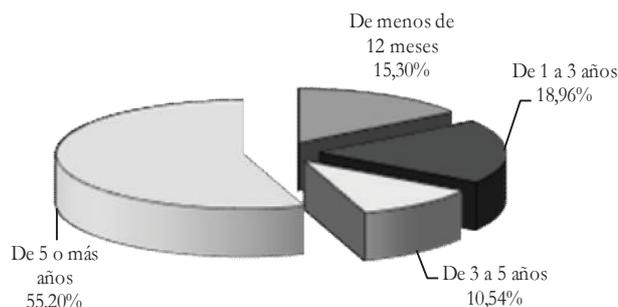
Sumando el porcentaje de autónomos a partir de los 40 años, el total es del 71.1%; es decir, la gran mayoría de los autónomos existentes en España. Otro dato a destacar es que *“a partir de los 55 años de edad, el 30.1% cotiza por una base superior a la mínima, hecho este relacionado con la proximidad a la edad de jubilación”*.

### AUTÓMOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD



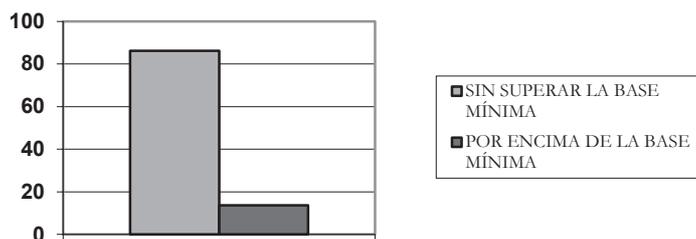
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social - Elaboración propia

#### AUTÓNOMOS POR ANTIGÜEDAD EN LA ACTIVIDAD



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social - Elaboración propia

#### AUTÓNOMOS EN FUNCIÓN DE SU BASE DE COTIZACIÓN



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social - Elaboración propia

En suma, del total de los autónomos, el 55.2% lleva dado de alta más de 5 años; y presenta el siguiente perfil: hombre, más edad, nacional y actividad agraria<sup>11</sup> –en este sector, el porcentaje de mayores de 55 años es muy superior a la media nacional–. Y, según la Unión Europea (en adelante, UE), los autónomos españoles presentan un bajo nivel formativo; exactamente, en 2014, el 41% de los mismos tenía un “*low education levels*”<sup>12</sup>.

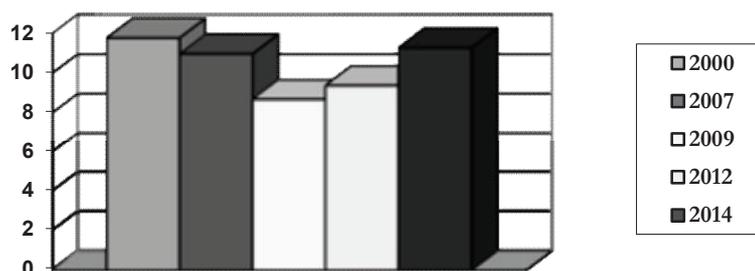
<sup>11</sup> No es una situación aislada de España; según la Organización Internacional del Trabajo, los agricultores suelen ser trabajadores de edad, “*Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico*”, Ginebra, 2013, pp. 30 y 31.

<sup>12</sup> “*Employment and social...*”, *op. cit.*, p. 44.

Aunque los datos ponen de relieve el aumento del autoempleo; en ello ha influido, sin ningún género de dudas, las escasas ofertas de trabajo por cuenta ajena, la verdad es que el número de personas, que optan por algunas de estas posibilidades, sigue siendo bastante reducido con respecto al de trabajadores asalariados<sup>13</sup>. Y ello no es un caso aislado de nuestro país, ya que es la tónica de la mayoría de los Estados de la UE.

Por su parte y de conformidad con los indicadores de empleo de la Estrategia 2020, tampoco, pese al reciente repunte, son particularmente buenos los relativos a la creación de empresas. Así, en 2014, últimos datos conocidos<sup>14</sup>, su tasa se situaba, más o menos, al mismo nivel que en 2000 –año, en el que se inicia la serie histórica–.

TASA DE CREACIÓN DE EMPRESAS



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social - Elaboración propia

TASA NETA DE CREACIÓN DE EMPRESAS	2000	2007	2009	2012	2014
	3,0	2,6	-1,9	-1,7	2,2

Fuente: Ministerio de Empleo y de Seguridad Social - Elaboración propia

<sup>13</sup> No obstante, como afirma la Organización Internacional del Trabajo, “ha aumentado el empleo independiente, que en tiempos de crisis suele ser la única opción que tienen a su alcance las personas (pese a que, en época de recesión, también es especialmente complicado dirigir un negocio)”, “Empleo y protección social...”, *op. cit.*, p. 33.

<sup>14</sup> [www.meyss.es](http://www.meyss.es) (15 de julio de 2016).

De ahí que pueda afirmarse, sin demasiada cautela y con todos estos datos, que el autoempleo y el emprendimiento no son las opciones preferidas de los españoles –y tampoco de los europeos<sup>15</sup>–; y ello independientemente de edad, sexo o formación. Siendo así, las razones tienen que ser otras; y estas pueden encontrarse, fundamentalmente, en dos.

En primer lugar, las numerosas trabas existentes para crear una empresa o para establecerse como trabajador autónomo. Trabas de diferente orden: burocráticas, fiscales, financieras y formativas. A todas ellas se va a prestar atención en un próximo epígrafe; al que nos remitimos. Sólo cabe anticipar que dichos obstáculos son unos de los principales factores disuasorios para optar por estas salidas profesionales y, por tanto, suelen descartarse del modelo de ventaja comparativa.

En segundo lugar, la cultura de que el emprendimiento y el autoempleo genera mayores responsabilidades y, si se permite, problemas. La asunción, sin cuestionamientos y sin valorar otras virtudes, principalmente, la autonomía ofrecida por estas salidas, hace que, desde la juventud, se rechace, sin más, que el desarrollo profesional pueda encauzarse hacia estas opciones. Nada se descubre al afirmar que combatir este enorme impedimento es tarea sumamente compleja y ardua. Todo cambio de mentalidad requiere de numerosos esfuerzos y de mucho tiempo.

Indudablemente, a dicho cambio va a cooperar de manera inestimable la eliminación y atenuación de las enumeradas trabas; y junto a ello, dos elementos más e íntimamente conexiónados. De un lado, un cambio en la proyección social –un cambio de imagen– tanto del emprendedor como del trabajador autónomo –y, muy especialmente, del primero– y, de otro, una adecuada campaña, si se permite, de normalización y promoción de estas actividades profesionales.

---

<sup>15</sup> No obstante, no es lo mismo en todos los Estados miembros. Así, por ejemplo, en 2014, la media europea fue del 16%; mientras que Grecia (32%) y Rumania (30%) la sobrepasaban, los países con menor índice de autoempleo era Suecia (5%) y Luxemburgo (6%), UE, “*Employment and social...*”, *op. cit.*, p. 42.

En esta última dirección parecen moverse, en los últimos tiempos, tanto la UE como España. Y sendos niveles han tenido como punto de inflexión, para su férrea intervención en esta materia, la crisis económica, que nos aqueja.

No se puede ocultar que, con anterioridad a dicho momento, el emprendimiento y el autoempleo formaban parte de las políticas comunitarias y nacionales pero sin la fuerza y el denodado empeño por su patrocinio, que tienen hoy en día. Y ello, como mínimo, resulta sospechoso; de ahí la necesidad de encontrar una explicación, que puede ser que dicho fortalecimiento encierra, por contra, un enorme fracaso de las distintas políticas de empleo; y para corroborar esta afirmación basta con acudir a los negativos datos de empleo y de desempleo.

Con otras palabras, la imposibilidad de los diferentes poderes públicos competentes para asegurar y garantizar a los ciudadanos el acceso, en términos de calidad, a un empleo ha supuesto un cambio de dirección vehiculado hacia ese autoempleo y ese emprendimiento. De tal modo, que, en puridad, lo que se produce es una dejación de responsabilidades por parte de esos mismos poderes públicos –al delegar y responsabilizar a los ciudadanos de su salida del desempleo–; simplemente con una más que cuestionable intervención facilitadora de estas opciones profesionales. Buena prueba de esto último es los datos contenidos en el PAPE 2016. De acuerdo con ellos, del total de servicios y programas (530), sólo 87, es decir, el 16.41% están destinados al emprendimiento y al autoempleo. Lo que en términos económicos se traduce en una inversión de sólo el 0.51% del presupuesto total. Por consiguiente, hay una notable discordancia entre el planteamiento teórico y la realidad, que permite afirmar que, ni tan siquiera, el empeño en el emprendimiento y en el autoempleo es real. De ahí, posiblemente, los datos, no demasiados buenos, de estas opciones como instrumentos de inserción, reinserción o prolongación laboral.

Siendo así, no se entiende que los poderes públicos se consideren legitimados para reprochar a la ciudadanía la falta de iniciativa emprendedora y de trabajo por cuenta propia, con las connotaciones y consecuencias que ello conlleva. Todo lo contrario. Lo único reprochable es que no se adopten, como se verá más tarde, las medidas

oportunas, que generen en dicha ciudadanía la convicción de que un proyecto de esta naturaleza puede convertirse en una opción más –no en la única, ni en la mejor, como muchas veces quieren convencernos los artífices de estas políticas– en el reiterado modelo de ventaja comparativa.

### 3. BREVE RECORRIDO POR LOS ÁMBITOS COMUNITARIOS Y NACIONAL EN RELACIÓN CON EL EMPRENDIMIENTO Y EL AUTOEMPLEO

A nivel europeo, tanto el emprendimiento, con más interés, como el autoempleo han estado presentes desde la comunitarización del empleo –es decir, desde 1998– convirtiéndose ambos en un foco de capital atención e interés para sus instancias y, por ello, entrando, hoy en día, a formar parte de la Agenda Comunitaria y de la Estrategia 2020<sup>16</sup>.

Las antiguas directrices –actualmente, orientaciones– se estructuraban en cuatro pilares; y el segundo de ellos estaba dedicado al desarrollo del espíritu empresarial. Con mayor o menor atención, estos conceptos han continuado estando en las directrices y orientaciones posteriores llegando hasta las actuales<sup>17</sup>.

En estas últimas hay referencias, por independiente, al emprendimiento y a los trabajadores maduros pero, en ningún momento, se vinculan ambos. Aceptando, como no puede ser de otro modo, esta premisa, hay que comenzar indicando que la Orientación N° 5, rubricada con el título “*impulsar la demanda de mano de obra*”, establece que “*los Estados...fomentarán el espíritu emprendedor y, en particular, apoyarán la creación y*

<sup>16</sup> Así, se puede leer que “*promoting entrepreneurship and selfemployment is high on the agenda of European, national and regional policymakers because it has a strong potential to create jobs, strengthen the EU’s innovation capacity and give unemployed and disadvantaged people an opportunity to fully participate in society and the economy. The Europe 2020 strategy (adopted in 2010) recognises that entrepreneurship and self-employment are crucial in promoting employment growth by addressing opportunities and challenges stemming from ongoing structural changes (including accelerating technology progress, globalisation, ageing of society and greening of the economy)*”, Unión europea, “*Employment and social...*”, *op. cit.*, p. 41.

<sup>17</sup> Decisión 2015/1848 del Consejo de 5 de octubre de 2015 relativa a las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015 (DOUE L 268/28 de 15 de octubre de 2015); prorrogadas para 2016 por la Decisión del Consejo de 15 de febrero de 2016 - COM/2016/071 Final-.

*el crecimiento de las pequeñas empresas. Los Estados miembros deben fomentar activamente la economía social y apoyar la innovación social*". Mientras que las referencias directas<sup>18</sup> a los trabajadores maduros se reducen, en la Orientación N° 6, a que *"los Estados deben...aplicar estrategias de envejecimiento activo que permitan la prolongación de la vida laboral"*. Lo ideal, por lo que aquí interesa, es que dicha prolongación se hubiese vinculado, de alguna manera, con el emprendimiento y/o con el autoempleo.

A nivel de nuestro país, tanto la normativa como los documentos de política de empleo inciden de manera importante en ambas expresiones: autoempleo y emprendimiento. Hasta tal punto es así que, conforme a la Ley de Empleo, estos se han convertido en un principio general de la política de empleo española<sup>19</sup>; además de pasar a formar parte de la Cartera Común de Servicios de los Servicios Públicos de Empleo<sup>20</sup>; y ello sin olvidar la incidencia de estas expresiones en otras normas y, muy particularmente, en la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización<sup>21</sup> o la Ley 31/2015, por la que se modifica y

---

<sup>18</sup> Existen referencias indirectas como la contenida, también en la Orientación N° 6, cuando se afirma que los Estados deben invertir en formación para *"mejorar la oferta de trabajo, las cualificaciones y las competencias"*, y, además, se indica que *"es necesario evitar y reducir significativamente el desempleo de larga duración...., [las medidas deben incluir] apoyo activo individualizado de cara a la reincorporación al mercado laboral"*. Y esta conexión, como es natural, es resultado de que el colectivo de los trabajadores maduros tiene una gran incidencia en el paro de larga duración. Otra alusión indirecta se contiene en la Orientación N° 8 dedicada a fomentar la integración social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades; y con esta voluntad, se recomienda a los Estados miembros que modernicen los sistemas de protección social para ofrecer *"una protección adecuada a lo largo de todas las etapas de la vida de una persona"*, así como que éstos *"deben mejorar la calidad, accesibilidad, eficiencia y eficacia de los sistemas de salud y de cuidados de larga duración, salvaguardando al mismo tiempo su sostenibilidad"*.

<sup>19</sup> En concreto, el art. 2.i) de esta Ley indica que, entre los objetivos de la política de empleo, está *"fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial"*. Además, se incorpora a la propia concepción de la política de empleo cuando el art. 36 de esta Ley, al definirla, establece que está compuesta por el *"conjunto de servicios y programas...dirigido[s] a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia...y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social"*. Y, ya por último, el art. 37, entre los principios generales de las políticas activas de empleo, menciona *"el fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo, incluyendo la atención y el acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial"*.

<sup>20</sup> El art. 11 del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (BOE de 5 de febrero), regula el servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

<sup>21</sup> BOE de 28 de septiembre de 2013.

actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social<sup>22</sup>.

Además, el autoempleo y el emprendimiento también están incluidos, como no podría ser de otro modo, en la EEAE<sup>23</sup>, en el Programa Nacional de Reformas de 2016 y en el PAPE 2016 –así como en sus antecesores–. Ahora bien, ninguno de ellos, salvo alguna genérica consideración, fusionan estas alternativas profesionales con los trabajadores maduros.

Aunque derogada, hay que señalar que la Estrategia 55 y más<sup>24</sup>, tampoco llegó más allá. No se puede ocultar que, como era natural, contemplase una vinculación entre autoempleo y personas maduras; sin embargo, su contenido resulta enormemente decepcionante, puesto que no pasa de un mero y breve, diagnóstico de la situación de estos trabajadores. A lo más, se propone un estudio con la finalidad de abordar su situación en relación con el autoempleo<sup>25</sup>.

<sup>22</sup> BOE de 10 de septiembre de 2015. Su Preámbulo incorpora, entre sus objetivos, *“impulsar el autoempleo, individual o colectivo; apoyar a aquellos que ya han emprendido para que puedan consolidar y hacer crecer sus proyectos; y avanzar en la mejora de la protección social de los autónomos con el objetivo de salvar la brecha que existe entre los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores asalariados”*.

<sup>23</sup> De acuerdo con esta Estrategia, el emprendimiento cobra un especial protagonismo, ya que está situado, primero, entre sus principios de actuación, cuando se indica que el *“fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, estableciendo relaciones con las entidades del mundo empresarial que puedan aportar su conocimiento y experiencia, prestando especial atención al asesoramiento y la orientación”*; segundo, como parte de sus Objetivos estratégicos; y tercero, conforma el 5 Eje de actuación.

<sup>24</sup> Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y Trabajadoras de Más Edad 2012-2014, más conocida como Estrategia 55 y más, se aprobó por el Consejo de Ministros en 28 de octubre de 2011 (BOE de 24 de noviembre).

<sup>25</sup> En el apartado dedicado al mantenimiento en el empleo de los trabajadores y trabajadoras autónomos se puede leer que éstos, cuando son mayores de 60 años y realizan *“actividades económicas que requieren de adaptación a cambios en el mercado, no llevan a cabo procesos de reconversión debido a su proximidad a edades cercanas a la jubilación; ello redundaría negativamente en las posibilidades de creación de empleo y, a veces, de mantenimiento del suyo...Apoyar el mantenimiento de los negocios, llevando a cabo procesos de reconversión, requiere de políticas de apoyo sectorial, de campañas de información, asesoramiento y formación que animen a los titulares de estos negocios a realizar procesos de adaptación y también de reducción de costes y de estímulos a la contratación...El trabajo por cuenta propia en los últimos años de la vida laboral es una opción en la que debe trabajarse en el inmediato futuro”*.

#### 4. AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO Y PERSONAS MADURAS

Aunque el autoempleo y el emprendimiento pueden funcionar del mismo modo con independencia de la edad, lo cierto es que cuando se circunscribe a los trabajadores maduros, estas opciones profesionales se pueden articular, por así decirlo, con dos objetivos diferentes. Por un lado, como salida del desempleo –aunque también es cierto que, con demasiada frecuencia, de manera involuntaria<sup>26</sup>– y, por otro, como posibilidad, de prolongación de la vida laboral. Pese a sus vinculaciones, lo más acertado es, en este momento, diferenciar cada una de estas situaciones, puesto que sus condicionantes y sus presupuestos son distintos.

Nada se descubre al afirmar, y así lo corroboran los datos, que los trabajadores maduros no representan un índice muy elevado dentro del desempleo global –pese a ello, tampoco es despreciable<sup>27</sup>–. Ahora bien, lo cierto es que sí son, en su gran mayoría, parados de larga duración<sup>28</sup>. O sea, son pocos los maduros desempleados pero muchos los que son parados de larga duración; incluso de muy larga duración. Consecuentemente, hay que adoptar medidas, de manera urgente, para conseguir su inserción o, en la normalidad de los casos, su reinserción laboral. Entre las cuales, como es obvio, está el autoempleo y el emprendimiento. Y así lo entendía la Estrategia 55 y más cuando

---

<sup>26</sup> Los mayores de 45 años son “*emprendedores por necesidad... son jóvenes para jubilarse, pero mayores para ser contratados*”, Diario La Vanguardia (25 de marzo de 2015). En el mismo sentido, RODRÍGUEZ MARTÍN, J.J., afirma que “*más del 60% de los trabajadores mayores de 45 años consideran que emprender un negocio es una buena opción profesional cuando no existe la posibilidad de trabajar por cuenta ajena. De esto se deduce que este colectivo se plantea la posibilidad de emprender por necesidad y no por convencimiento*”, “*El emprendimiento en los mayores de 45 años*”, Formación XXI, Revista de Formación y Empleo, nº 23, 2013, [http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2013/06/text/xml/El\\_emprendimiento\\_en\\_los\\_mayores\\_de\\_45\\_anos.xml.html](http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2013/06/text/xml/El_emprendimiento_en_los_mayores_de_45_anos.xml.html), sin paginar (10 de agosto de 2016).

<sup>27</sup> “*Según la EPA del cuarto trimestre de 2015, los mayores de 45 años siguen siendo uno de los colectivos más afectados por la crisis, [su] número [de desempleados se] ha cuadruplicado...desde el cuarto trimestre de 2007*”; es más, “*a lo largo de la crisis este colectivo incrementó su número de parados a un ritmo superior que en el resto de la población*”. “*En el caso del paro registrado, este colectivo supone el 46,39% del total de parados, dos puntos más que en 2014 y el setenta por ciento de estos parados llevan más de un año solicitando empleo*”; mientras que su desempleo descende “*pero a menor ritmo del total de parados*” –todos estos datos son extraídos del PAPE 2016–.

<sup>28</sup> De acuerdo con el PAPE 2016, “*los colectivos más afectados [por el paro de larga duración] siguen siendo las mujeres y los mayores de 45 años*”.

afirmaba que estos trabajadores *“intentan establecerse por cuenta propia y, aun teniendo dotes emprendedoras, no siempre lo consiguen, en muchas ocasiones por falta de apoyo, asesoramiento, etc”*<sup>29</sup>.

En un primer momento, hay que partir, con el señalado objetivo, de que las medidas diseñadas para la totalidad de los desempleados operan, como se verá a continuación, en líneas generales, para los parados maduros. De hecho y por ejemplo, aunque sea anticipar un dato, el régimen de bonificaciones a la Seguridad Social o la capitalización de la prestación por desempleo, conforme al diseño originario para los menores de 30 años, se extendió en 2015 –Ley 31/2015– a todos las personas, con independencia de la edad, que decidieran establecerse como trabajadores autónomos. De esta manera, hoy en día, no hay especiales particularidades.

Cuestión distinta es que si se está ante un parado de larga duración, sus circunstancias obligan necesariamente a ser tenidas en cuenta de cara al diseño de las medidas favorecedoras del autoempleo y del emprendimiento. En concreto, debe partirse de la doble caracterizadora de este desempleo: efecto desánimo y obsolescencia o carencia de formación<sup>30</sup> –esta última, con el agravante de que muchos desempleados maduros, como se ha visto, ya parten de una escasa formación o de una formación no acorde con las exigencias actuales del mercado de trabajo–.

Pues siendo así, resulta enormemente curioso y extraño que, por ejemplo, la Recomendación comunitaria sobre el paro de larga duración no haga ni la más mínima referencia a estas medidas de integración

---

<sup>29</sup> Una vez más, esta Estrategia se mueve en el plano del debe ser; y a lo sumo, ejemplifica algunas medidas como las sempiternas bonificaciones y, junto a ellas, la elaboración de un grupo de trabajo que analice los obstáculos, a los que se enfrentan estos trabajadores maduros, para así poder diseñar medidas para neutralizar dichos obstáculos.

<sup>30</sup> No son, sin embargo, sus únicas consecuencias. De hecho, la Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral (DOUE C67/1 de 20 de febrero de 2016), indica que el paro de larga duración *“afecta a quienes lo sufren, reduce el potencial de crecimiento de las economías de la Unión, aumenta el riesgo de exclusión social, la pobreza y la desigualdad e incrementa los gastos de los servicios sociales y las finanzas públicas. [Este paro] da lugar a una pérdida de ingresos, al deterioro de las capacidades profesionales, a una mayor incidencia de problemas de salud y al aumento de la pobreza de las familias”*.

laboral; pese al conocido fuerte impulso dado por las instancias comunitarias, fundamentalmente, al emprendimiento. Pero igualmente es llamativo que tampoco aluda a los trabajadores maduros como reales y habituales integrantes de este tipo de paro.

Por ello, un adecuado programa en esta dirección debería contener las dos variables de este desempleo: mayores y paro de larga duración.

Junto a esta configuración, hay que atender al supuesto, en el que el autoempleo y el emprendimiento se entiende como una forma de prolongación de la vida laboral. Esto es, no se trata de insertar o reinsertar a un desempleado sino de que una persona decida continuar una actividad por cuenta propia como mecanismo de prolongación de su actividad laboral y, de este modo, aunque no sea su finalidad, seguir contribuyendo a las arcas públicas como una medida para combatir, o al menos relativizar, los problemas de sostenibilidad financiera para los Estados, que está ocasionando el alarmante envejecimiento de la población.

Lógicamente, los instrumentos deben ser distintos o, cuando menos, adaptarse a las características, motivaciones y pretensiones de la persona madura. Sin embargo, desgraciadamente, no está siendo así. Salvo alguna excepción aislada, que se comentará en su momento, el tratamiento, en términos de política de empleo, es idéntico para ambos supuestos. Y, como siempre, la desatención de las diversas realidades conduce, con más habitualidad de la deseada, al fracaso de las correspondientes medidas de empleo.

Hasta ahora no se ha cuestionado la hipótesis de partida; esto es, se ha aceptado acríticamente, que el autoempleo y el emprendimiento es una opción válida para los trabajadores maduros. No obstante, dicha hipótesis debe pasar el filtro de determinados elementos derivados de la edad y que, sin ningún género de dudas, pueden condicionar la decisión del trabajador maduro. Dicho de otro modo, hay una serie innegable de factores, unos positivos y otros negativos, pero todos ellos derivados de la edad, que deben ser tenidos en cuenta. Pues, de lo contrario, se estará construyendo un planteamiento con unos pilares poco sólidos.

Así pues, la edad conlleva una serie de ventajas e inconvenientes para estas actividades. Dentro de las primeras<sup>31</sup>, hay que destacar, entre otras, la madurez –no está de más recordar la definición de madurez como plenitud–, la experiencia, la necesidad –no se puede olvidar que suelen ser personas con una vida planteada y, en no pocas ocasiones, con responsabilidades familiares– o la trayectoria profesional –que, por ejemplo, permite el conocimiento de otros profesionales o la facilitación de una cartera de clientes, de la que partir–.

Mientras que entre las desventajas<sup>32</sup> se hallan la ya mencionada falta de formación –mayor en el caso de las mujeres maduras– u obsolescencia de la misma –no obstante, esto hay que matizarlo mucho; no se puede olvidar que se está hablando de personas a partir de los 45 años y, por tanto, que ya están incursas en una generación que, con mayores facilidades, pudo acceder al sistema educativo, incluido el universitario, y que, al mismo tiempo, está bastante más familiarizada con las tecnologías de la información y del conocimiento. Ahora bien, también es verdad que dentro de este amplio colectivo la situación cambia radicalmente cuando se supera los 55 años y, por consiguiente, también debe ser tenido en cuenta–, la desilusión –más acusada, como se ha dicho, en los parados de larga duración– o la voluntad –no debe pasar desapercibido que la tendencia natural del individuo es, a partir de una edad, retirarse del mercado de trabajo, y no continuar en él<sup>33</sup>; de hecho,

<sup>31</sup> “Older workers often acquire a unique range of skills during their professional life, knowledge, experience and contacts that they may want to valorise by starting their own business. At the same time, older workers may be looking for more flexibility to accommodate specific needs in terms of workload and work organisation. These may be a strong incentive for older workers to become self-employed entrepreneurs”, UE, “Employment and social...”, *op. cit.*, p. 60.

<sup>32</sup> “Specific barriers (compared with midaged workers) that may deter older workers from starting a business include age stigmatisation (leading to, for example, a limited access to finance – especially in the case of unemployed older persons), a lack of specific training and knowledge (such as of recent technological developments), a poorer (physical and mental) health and pressing family responsibilities”, UE, “Employment and social...”, *op. cit.*, p. 60.

<sup>33</sup> De ahí que no resulte sorprendente que la edad de jubilación, en contradicción con las pretensiones públicas actuales, sigue siendo inferior a los 65 años. Así, y de conformidad con los datos conocidos, marzo de 2015, la edad media, en el caso de los hombres, fue de 63.5 años, y, en el de las mujeres, de 64.2 años; mientras que “los trabajadores por cuenta propia se jubilan por término medio dos años más tarde que los demás”, ALÍA ÁLVAREZ, G., “Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad”, *Jornadas sobre Tendencias en la gestión de la edad en el mundo laboral*, celebradas el 27 de mayo de 2015, Ed. multicopiada, p. 7. No obstante, como recoge GALA DURÁN, C., se están dando una serie de factores que pueden invertir la tendencia; y entre ellos, esta autora destaca, junto a las reformas de 2011 y 2013, la (...)

no hay que olvidar que el retiro pensionado se trata de uno de los grandes logros del movimiento obrero, que se está cuestionando como consecuencia de otros factores ajenos al desarrollo vital del ser humano—.

Independientemente de la infinita conjunción de estas variables, lo cierto es que las desventajas no debieran, siempre y en todo caso, convertirse en un impedimento del trabajador maduro para establecerse como autónomo o como emprendedor; y, por ende, lo ideal es que las medidas de empleo tomen en consideración todas estas variables vinculadas a la edad, y las conjuguen de forma acertada y adecuada para el diseño del itinerario emprendedor. De este modo, el autoempleo y el emprendimiento sí son unas acertadas opciones para las personas maduras; y ello, tanto como salida del desempleo como de prolongación de la vida laboral.

## 5. MEDIDAS NEUTRALIZADORAS DE LAS TRABAS AL AUTOEMPLEO Y AL EMPRENDIMIENTO PARA LAS PERSONAS MADURAS

El análisis de las medidas españolas se va a realizar atendiendo a los óbices, a los que se enfrentan los trabajadores maduros para establecerse como autónomos o como emprendedores. Obstáculos, que no sólo desalientan al trabajador a iniciar una actividad de cualquiera de estos tipos sino también, lo que es incluso más alarmante, a abandonarla ante los primeros contratiempos<sup>34</sup>. De hecho, el índice de abandono

---

*“más tardía inserción en el mercado de trabajo”, la contratación temporal, la contratación a tiempo parcial, “el previsible incremento de carreras laborales y de cotización más inestable [y] los períodos prolongados en situaciones de desempleo sin cotización por jubilación”, “La compatibilidad de la incapacidad permanente y la jubilación con la actividad productiva”, en “Personas de edad avanzada y mercado de trabajo. Entre el envejecimiento activo y la estabilidad presupuestaria”, Ed. Tirant Lo Blanch, 2016, p. 594.*

<sup>34</sup> De hecho, sigue siendo de plena actualidad, la idea de la Comisión Europea emitida en 1998 de que *“en Europa el primer fracaso en los negocios también es con demasiada frecuencia el último y es preciso superar esta estigmatización”, “El empleo en Europa 1998. Empleo para todos-todos por el empleo. Transformar las directrices en acción”, COM (98) 669 Final, Bruselas, 1998, p. 13. Siendo así, la UE cifra los motivos de este abandono en los siguientes: “An exit from self-employment may be voluntary or forced depending on a broad range of factors, including personal (such as dissatisfaction with the job) and household (such as childcare responsibilities) characteristics, industry-specific characteristics (such as lack of market growth) as well as institutional (such as lack of business support services) and macroeconomic conditions (such as insufficient aggregate demand in an economic downturn). More specifically, a non-exhaustive overview of relevant empirical research indicates the following”, “Employment and social...”, *op. cit.*, p. 61.*

—emperdedor<sup>35</sup>—, de un lado, y de mortalidad de las empresas, de otro, es verdaderamente preocupante. Sin que parezca que sean suficientes, para contrarrestar estos efectos, las medidas contenidas en la Ley 25/2015 de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social<sup>36</sup>.

Las trabas, excluidas las vinculadas a la internacionalización de las empresas<sup>37</sup>, se pueden clasificar en cinco tipos<sup>38</sup>: burocráticas, financieras, fiscales, formativas/culturales y de mercado. En este epígrafe se van a analizar desde una doble perspectiva. Primero como óbice a cualquier individuo, que quiera iniciar una actividad por cuenta propia o crear una empresa y, seguidamente, las particularidades que éstas pueden tener para los trabajadores maduros —sin que se distinga, por que tampoco lo suelen hacer las correspondientes medidas, entre las diferentes cohortes de la edad madura—.

### 5.1. Trabas burocráticas

La dificultad administrativa y burocrática de toda persona para establecerse como autónomo o como emprendedor, en el caso español,

<sup>35</sup> Aunque no resulte muy científica la fuente, se ha encontrado en una publicación mensual - quito/agosto- este término; de acuerdo con esta, se define a los emperdedores como “*aquellos que han intentado poner en marcha un negocio, pero no han alcanzado el anhelado éxito*”.

<sup>36</sup> BOE de 29 de julio de 2015.

<sup>37</sup> No es que resulte una traba de inferior entidad o ya solucionada sino que su análisis excede los objetivos de este trabajo, puesto que no afecta, *per se*, a la decisión de la persona, que se quiere establecer como autónomo o como emprendedor. Se trata, más bien, de una pretensión de cara al buen desarrollo de la actividad en una economía cada vez más globalizada. Con la finalidad de conseguir esta pretensión, se han adoptado medidas, contenidas en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (BOE de 28 de septiembre), cuyo Título V está dedicado a la internacionalización de nuestra economía. No obstante lo anterior, no se quiere perder la oportunidad de indicar que las personas maduras se van a encontrar, en esta internacionalización, con mayores problemas, puesto que, muchas de ellas, van a adolecer de los recursos fundamentales en esta dirección, tales como los idiomas, la disponibilidad, la red de contactos, etcétera. Esta internacionalización, en el ámbito de la economía social, hay que completarla con las medidas contenidas en el Programa de Fomento e Impulso de la Economía Social 2015-2016 de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y la Responsabilidad Social de las Empresas de 20 de julio de 2015 ([www.meys.es](http://www.meys.es); 27 de septiembre de 2016).

<sup>38</sup> La UE añade que “*people’s decision to become self-employed or entrepreneurs is also driven by psychological (such as a desire for more autonomy and self-control) as well as socio-cultural factors (such as education)*”, “*Employment and social...*”, *op. cit.*, p. 49.

es bastante; hasta el extremo, como ha denunciado la UE, de que es uno de los Estados, en los que la tramitación se hace más compleja<sup>39</sup> –son muchos los procedimientos existentes–. Siendo así y siendo un apercibimiento comunitario desde los orígenes de las recomendaciones comunitarias a los programas españoles de empleo –primero, planes y, después, programas nacionales de reforma–, lo normal es que ya se hubiesen adoptado las medidas oportunas. Sin embargo, se puede afirmar, sin temor a equivocación, que no ha sido así.

En esta dirección, resulta curioso que la principal referencia al tema<sup>40</sup>, en la Ley 14/2013 –norma que, de acuerdo con el Programa Nacional de Reformas de 2016, es uno de los principales puntales de las medidas de apoyo al emprendimiento–, sea el art. 37; de acuerdo con este, *“las Administraciones Públicas que en el ejercicio de sus respectivas competencias creen nuevas cargas administrativas para las empresas eliminarán al menos una carga existente de coste equivalente”*. En puridad, no se está aligerando la carga administrativa sino, simplemente, no aumentando, lo que no parece que deba ser el objetivo de la medida. De este modo tan somero parece resolver el legislador un problema de tan profundo calado. Sin entrar, por supuesto, en las falsas expectativas generadas por el Título del precepto –*“simplificación de cargas administrativas”*–, que parece contener una intervención más incisiva en la resolución de este problema.

---

<sup>39</sup> Lo que alarga los días necesarios para la creación de las correspondientes empresas. Así, la UE ha indicado que *“they also note that the time needed to start a new company ranges from less than 5 days in Belgium, Portugal, the Netherlands and Hungary to more than 20 days in Malta, Poland, Spain and Austria. Furthermore, higher entry costs strengthen the possibility of corruption and undeclared work”*, *“Employment an social...”*, *op. cit.*, p. 54.

<sup>40</sup> Es cierto que no es la única. Pero si esta no es especialmente relevante; mucho menos lo son las restantes. Entre estas últimas se puede mencionar, por ejemplo, la disminución de los informes estadísticos, la simplificación de la documentación en materia de prevención de riesgos laborales o la sustitución del Libro, en papel, de Visitas por el electrónico; y muy recientemente, con la Orden ESS/1452/2016, de 10 de junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (BOE de 12 de septiembre de 2016) se ha suprimido toda obligación empresarial en esta dirección. Ni que decir tiene que esta simplificación no es de la entidad suficiente como para condicionar la decisión de la persona para establecerse como emprendedora. Además, tampoco se puede perder de vista que opera *a posteriori*, y no al inicio de la actividad, que es, sin duda, cuando mayores problemas plantean estas trabas burocráticas.

Ante esta incuestionable carga burocrática, sólo caben dos opciones: su simplificación –objetivo todavía no alcanzado– o, en su defecto, la creación de mecanismos, que faciliten al futuro emprendedor o autoempleado la realización de los correspondientes trámites administrativos. Y con esta finalidad, se crean en la Ley 14/2013, los Puntos de Atención al Emprendedor (en adelante, PAEs).

Estos, de conformidad con el art. 13 de la mencionada Ley, prestan “servicios de información, tramitación de documentación, asesoramiento, formación y apoyo a la financiación empresarial” y “a través de los que se podrán realizar todos y cada uno de los trámites para el inicio, ejercicio y cese de la actividad empresarial”. Los PAEs pueden ser públicos o privados; pero siempre va a existir uno público adscrito al Ministerio de Industria, Energía y Turismo. Es más, de conformidad con la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, “los Servicios Públicos de Empleo procurarán la coordinación necesaria con las redes de oficinas públicas y privadas encargadas de promover el autoempleo y el emprendimiento, en particular los Puntos de Atención al Emprendedor...para prestar asesoramiento y acompañamiento a los nuevos autónomos y emprendedores, incluidos los del ámbito de la Economía social”.

Con todo ello, hay que reconocer que el planteamiento legal es impecable. Otro tema es la materialización de la medida. Y esta última resulta, cuando menos, cuestionable. El acceso a estos PAEs no siempre es fácil pero, y esto es lo fundamental, la mayoría son privados, lo que supone un coste adicional al inicio de la actividad, que va a conducir a su infrutilización o, en caso contrario, al mayor endeudamiento del autónomo o del emprendedor.

Junto a estos PAEs, hay que mencionar el desarrollo, llevado a cabo fundamentalmente por las cámaras de comercio, de la ventanilla única empresarial como un espacio online donde el emprendedor puede recibir asesoramiento gratuito y, en la misma dirección, se mueven otros portales como el de autoempleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social –[www.empleate.gob.es/autonomos](http://www.empleate.gob.es/autonomos)–.

Sin restar un ápice de importancia a todos ellos, no puede pasarse por alto que se trata, simplemente y con todo, de instrumentos de asesoramiento, los cuales pueden resolver las dudas pero no van a

agilizar, ni eliminar la burocracia –por lo que la traba permanece–. Y a esta deficiencia, hay que añadir otra, específica de las personas maduras. No todas ellas tienen la formación y los conocimientos suficientes para manejar, en el caso de que las conozcan, estas herramientas informáticas<sup>41</sup>, lo que puede conllevar un desperdicio de recursos y, por ende, la necesidad de que para este colectivo deben instituirse, para conseguir dicho objetivo, otras medidas.

## 5.2. *Trabas financieras*

El acceso al crédito se ha convertido para los empresarios y para los autónomos en un imposible debido, como es sabido, a la falta de financiación por parte de los bancos. De ahí que han tenido que acudir a otros medios. En unos casos, públicos mediante líneas de financiación<sup>42</sup> y, en otros, a través de nuevas fórmulas<sup>43</sup>, algunas de las cuales son patrocinadas por la propia UE<sup>44</sup>. En concreto, es el caso, por ejemplo, de la financiación de los proyectos con las aportaciones privadas de internautas. Posiblemente, no es necesario llamar la atención sobre el hecho de que fórmulas de esta naturaleza, como casi todo hoy en día en el tema del autoempleo y del emprendimiento, excluyen la responsabilidad pública y, además en este supuesto, de las entidades bancarias que, por definición, deben ser los encargados de cubrir estas necesidades económicas.

En este mismo orden de ideas, hay que cuestionarse si las personas maduras presentan mayores o menores problemas de financiación que

---

<sup>41</sup> Como indica la Organización Internacional del Trabajo, “los estudios revelan un panorama heterogéneo de la voluntad y la capacidad de los trabajadores de edad de utilizar nuevas tecnologías. Sin embargo, ha disminuido notablemente la proporción de trabajadores que nunca han utilizado un ordenador en el trabajo, y la mejora más importante se registra entre los trabajadores de edad avanzada”, “Empleo y protección social...”, *op. cit.*, p. 49.

<sup>42</sup> Por ejemplo, el Programa Nacional de Reformas de 2016 incluye, entre las medidas diseñadas para la supresión de los obstáculos al crecimiento de las empresas, el “lanzamiento de diversas convocatorias de Fond-ICO Global, hasta 31.12.2015, por importe de 876M”.

<sup>43</sup> Nuestro Ministerio de Empleo y Seguridad Social afirma que, para mejorar la financiación de autónomos y emprendedores, se ha instituido, desde los diferentes ministerios con competencias en esta materia, “fondos de capital semilla, microcréditos, business angels y la figura del préstamo participativo para facilitar la puesta en marcha de empresas y financiar actividades claves en los procesos de iniciación e implementación” -www.meyss.es (15 de junio de 2016)-.

<sup>44</sup> “Employment and social...”, *op. cit.*, pp. 49 a 51.

otros colectivos. En un primer momento, la respuesta puede ser negativa. Y ello por dos motivos. Por un lado, porque pueden ser personas que debido a la edad pueden contar con recursos, entendidos en sentido amplio, económicos –e incluso avales–, que le faciliten o la liquidez requerida por la actividad o el acceso al crédito. Esta, posiblemente, puede ser la posibilidad más viable para las personas, que han optado por la prolongación de la vida laboral. Dicho de otro modo, su situación económica puede convertirse, de decidirse por dicha prolongación, en un elemento favorecedor del trabajo autónomo o del emprendimiento.

Y por otro lado, el hecho, muy probable, de que estas personas maduras, en el supuesto de estar desempleadas y elijan el autoempleo o el emprendimiento como salida a su situación, sean, al menos en un primer momento, beneficiarias de la prestación por desempleo. Así pues, van a poder capitalizar su prestación, lo que se va a convertir en un medio para financiar –eso sí, con recursos propios, ya que se trata del dinero al que tienen derecho por sus previas cotizaciones; se podría hablar, en puridad, por tanto, de autofinanciación– la correspondiente actividad. De este modo, la capitalización, con todas las objeciones que se van a realizar, puede ser una medida muy adecuada para que las personas maduras desempleadas no pasen a formar parte del paro de larga duración. Cuestión distinta es cómo se ha articulado esta capitalización de la prestación por desempleo.

En la actualidad, tras la Ley 31/2015, esta capitalización, como se ha anticipado, se ha extendido a todos los beneficiarios de la prestación por desempleo –cualquiera que sea su edad–; y abarca el 100% de la prestación, con la única exigencia de que dicho beneficiario se convierta en autónomo autoempleado<sup>45</sup>, constituya o se incorpore, como socio trabajador o de trabajo, a cooperativas o sociedades laborales *“aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración”* –art. 3 de la Ley 31/2015, que modifica la

<sup>45</sup> Según el art. 34 de esta norma legal, se excluye, de este supuesto, a los que se constituyan como trabajadores autónomos económicamente dependientes *“suscribiendo un contrato con una empresa con la que hubieran mantenido un vínculo contractual previo inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, o perteneciente al mismo grupo empresarial de aquella”*.

Ley 5/2011 de Economía Social– o pase, con el importe de la capitalización, a ser parte de una entidad mercantil nueva o creada en los 12 meses inmediatamente anteriores a su ingreso. En este último supuesto, es necesario el cumplimiento de tres requisitos adicionales: a) que el trabajador, junto con los restantes miembros, *“vayan a poseer el control efectivo de la”* sociedad, b) que este ejerza *“en ella una actividad profesional”* y c) que no haya tenido un vínculo previo con la empresa o grupo al que esta pueda pertenecer.

Lo más significativo es el destino de la cantidad obtenida con la correspondiente capitalización. En principio, y para el caso del trabajador autónomo, dicho importe se abonará en una sola vez, y alcanzará la cantidad *“necesaria para el desarrollo de la actividad por cuenta propia, incluido el importe de las carga tributarias para el inicio de la actividad”*. No se entiende muy bien el tenor del precepto, ya que si el coste imputable a la capitalización es superior, se supone que el tope será la propia capitalización; pero en el supuesto de que sea inferior, hay que preguntarse qué sucede. Y la respuesta no puede ser otra que el mantenimiento de la cantidad para el cobro futuro de una prestación por desempleo. Ahora bien, las cantidades a las que puede ascender esta capitalización, en honor a la verdad, serán, normalmente y como mucho, la cantidad requerida por la persona para establecerse como autónomo.

Por su parte, en el supuesto de ingresar en una sociedad mercantil, este mismo art. 34 de la Ley 31/2015, indica que el montante se destinará como aportación social a la correspondiente entidad.

Es importante destacar que, en ambas ocasiones, la Ley permite que *“el 15 por ciento de la cuantía de la prestación capitalizada [se destine] al pago de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender”*. Ni que decir tiene que, aunque se trate de una cantidad, en algunos casos, ridícula<sup>46</sup>, es meritorio que la norma reconozca la necesidad de inversión en estos apartados pues, como se indicó en el epígrafe precedente, uno de los grandes handicap a vencer por los futuros autónomos es la labor de formación e información. De algún modo esta opción legal supone el reconocimiento de la falta de

---

<sup>46</sup> Es más, a la cantidad resultante hay que descontar *“el importe relativo al interés legal del dinero”*.

efectividad de los PAEs, ya que si estos fuesen públicos, gratuitos y accesibles, no sería necesario invertir en estas tareas previas al establecimiento como trabajador autónomo.

No obstante todo lo anterior, el art. 34 permite otra opción; y es que el trabajador autónomo reciba sólo parte de la cantidad resultante de la capitalización y la otra la reserve para el pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social o que, incluso, destine, toda a ella, a esta última finalidad.

De forma muy similar a esta capitalización opera el llamado pago único para el supuesto del cobro de la prestación por cese de actividad. Su fundamento y dinámica se contiene en el art. 39 de la Ley 31/2015; y con la finalidad de evitar reiteraciones, sólo se va a mencionar las tres notas características de este pago único. En primer lugar, que el autónomo tiene, como mínimo, que ser beneficiario de 6 meses de prestación; en segundo lugar, que se concede a éste un plazo de un mes para iniciar la actividad o, en su caso, *“acreditar...que está en fase de iniciación”*; y en tercer y último lugar, que es necesaria la presentación de una memoria explicativa del proyecto<sup>47</sup>.

Esta última exigencia, curiosamente, no está, sin que se entienda las razones, en la capitalización del desempleo cuando, a estos efectos, no hay, ni debería haber ninguna diferencia. Es más, se trata de un requisito obvio, de un lado, y, de otro, imprescindible de cara a garantizar la rentabilidad de la prestación. No tenerlo en cuenta supone, sin más, la posibilidad de invertir en una actividad sin futuro y sin perspectivas y, por tanto, carente de viabilidad. Lo acertado, sin duda, sería el condicionamiento tanto de la capitalización como del pago único a la antedicha viabilidad, lo que requiere, normalmente, de un asesoramiento previo.

---

<sup>47</sup> De conformidad con el art. 39 de la Ley 31/2015, la solicitud del beneficiario del pago único debe acompañarse de una *“memoria explicativa sobre el proyecto de inversión a realizar y actividad a desarrollar, así como cuanta documentación acredite la viabilidad del proyecto”*; hasta tal punto es importante esta documentación, que se condiciona el pago único *“a la viabilidad del proyecto a realizar”*.

Junto a la capitalización y al pago único, se encuentra, como otra forma de autofinanciación, la posibilidad de compatibilizar la prestación por desempleo del nivel contributivo con la actividad por cuenta propia<sup>48</sup>. Ni que decir tiene que esta medida pretende facilitar económicamente, al inicio de la actividad, que suele ser uno de los momentos más delicados, unos ingresos regulares al trabajador autónomo<sup>49</sup>. De ahí que, por pura lógica, esta compatibilidad finalice cuando el autónomo pase a realizar una actividad, a tiempo parcial o completo, por cuenta ajena.

Se trata, en suma, de un derecho del beneficiario de la prestación que, obligatoriamente, debe ejercer en los 15 días siguientes a darse de alta en el RETA –de no hacerlo, pierde este derecho–. La compatibilidad se mantendrá durante 270 días o, de haber empezado a cobrar la prestación, por el tiempo que le quedase hasta su finalización. Durante el tiempo de la compatibilidad, el trabajador autónomo no tiene que dar cumplimiento a sus obligaciones como demandante de empleo, lo que pone de manifiesto que el legislador asume, como no puede ser de otro modo, el autoempleo como una de las salidas del desempleo.

Finalizada la actividad por cuenta propia, sí esta hubiese generado derecho a la prestación por cese de actividad, el trabajador podrá optar entre esta y la prestación por desempleo, que quedó suspendida, por un plazo de 60 meses, desde el inicio del trabajo autónomo; perdiendo el derecho sobre la prestación sobre la que no ha optado –art. 33 de la Ley 31/2015–.

Esta medida es distinta de aquella otra en virtud de la cual se pretende garantizar al autónomo un apoyo para el caso de que su

---

<sup>48</sup> Con la finalidad de evitar comportamientos fraudulentos, el art. 33 de la Ley 31/2015 impide que esta medida sea disfrutada por los siguientes sujetos: a) aquellos, “cuyo último empleo haya sido por cuenta propia”, b) “quienes hayan hecho uso de este derecho u obtenido el pago único de la prestación por desempleo en los 24 meses inmediatamente anteriores” y c) “quienes se constituyan como trabajadores autónomos y suscriban un contrato para la realización de su actividad profesional con el empleador para el que hubiese prestado sus servicios por cuenta ajena con carácter inmediatamente anterior al inicio de la situación legal de desempleo o una empresa del mismo grupo empresarial de aquella”.

<sup>49</sup> Entendiendo también, por este y siguiendo la tónica habitual, aquellos que se incorporen como socios de sociedades laborales o socios trabajadores de cooperativas; en ambos casos, de nueva creación -art. 33.5 de la Ley 31/2015-.

proyecto finalizase; y que consiste en que, de ser beneficiario de la prestación por desempleo e iniciase una actividad por cuenta propia, si no transcurren más de 5 años desde el momento de darse de alta en el RETA, podrán recuperar su prestación por desempleo.

Como se ha avanzado, todas estas medidas para los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo o de la prestación por cese de actividad, pueden ser muy adecuadas para los trabajadores maduros que, por edad y por lógica, sí pueden ser beneficiarios de estas prestaciones. De este modo, se insiste, se les garantiza unos ingresos al inicio de su actividad como trabajadores por cuenta propia en cualquiera de las modalidades analizadas.

### ***5.3. Trabas fiscales y de Seguridad Social***

La imposición fiscal y de Seguridad Social de los trabajadores autónomos y de los emprendedores, en España, es especialmente alta. O, dicho de otro modo, es tan alta que supone una carga difícil de soportar por estos colectivos, lo que les lleva a no iniciar la actividad o, de hacerlo, a que sea uno de los elementos decisivos para abandonarla. De ahí que hay que articular medidas disuasorias de esta intención y, fundamentalmente, las mismas deben suponer una rebaja considerable de los impuestos y de las cotizaciones a la Seguridad Social –en el caso de los emprendedores, hay que excluir a todos aquellos que son, por así decirlo, auténticos empleadores y, en consecuencia, no cotizan a la Seguridad Social, aunque sí, como es lógico, por sus trabajadores; para estos, el problema radica en la carga impositiva de impuestos como el de sociedades o en las cotizaciones de sus empleados–.

Con respecto a las cargas fiscales, se han ido adoptando, con el paso del tiempo, ciertas modificaciones tanto en el impuesto de sociedades como en el de la renta de las personas físicas, con el propósito de aligerar esta carga impositiva; fundamentalmente, con el objetivo de favorecer el mantenimiento de empresas y autónomos. Esto es, con estas modificaciones se busca no sólo disuadir a autoempleados y empleadores a iniciar sus respectivas actividades sino también, y ello es muy importante, a que puedan mantenerse en el tiempo. Esta misma doble pretensión guían las reformas adoptadas en materia de Seguridad Social.

Como es fácilmente imaginable, la edad no parece que sea un elemento determinante a efectos de estas trabas de Seguridad Social. De ahí que sólo se pudiese entender el conjunto de medidas, con las que se disminuía las aportaciones a la Seguridad Social para los jóvenes, desde la óptica de su altísimo desempleo<sup>50</sup>. Sin embargo, el desempleo de los trabajadores maduros y, por qué no, la necesidad de alentar la prolongación de su vida laboral parecen argumentos, más que suficientes, para extender dichas medidas a todos los sujetos independientemente de la edad. Pese a ello, ha habido que esperar a las protestas de las asociaciones de autónomos para que se haya producido la oportuna y necesaria extensión<sup>51</sup>. Así pues, los trabajadores maduros, con alguna excepción aislada, tiene un régimen de bonificaciones a la Seguridad Social, con el que favorecer su establecimiento como trabajador autónomo<sup>52</sup>.

Se va a comenzar con la de menor relevancia cuantitativa, debido al escaso trabajo autónomo de los mayores de 65 años, y que es la exoneración de cuotas a la Seguridad Social por estos mayores. De acuerdo con esta, *“los trabajadores autónomos quedarán exentos de cotizar...salvo, en su caso, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, a partir de los 65 años y 38 años y seis meses de cotización o de los 67 años de edad y 37 de cotización”*<sup>53</sup>.

---

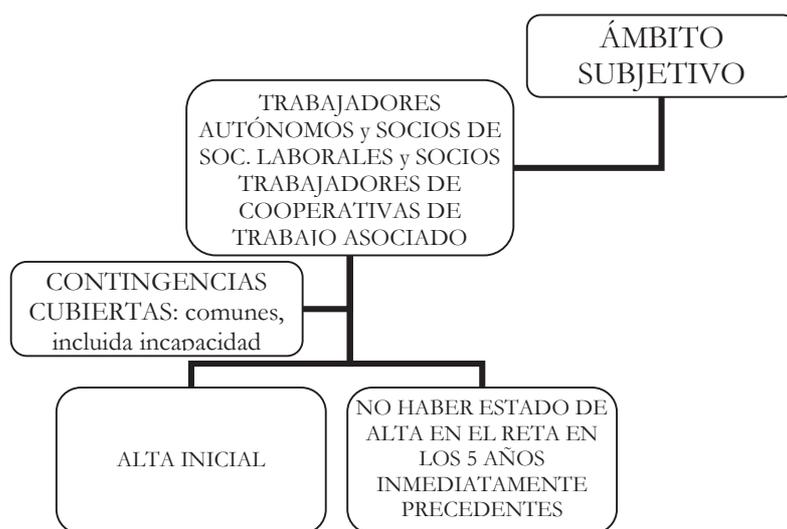
<sup>50</sup> De hecho, hoy en día se mantiene, sobre el régimen general, que se contiene en este texto, una bonificación adicional para los jóvenes (en el caso de los hombres, menores de 30 años, y en el de la mujeres, menores de 35) del 30% de la cuota durante un plazo de 12 meses -art. 8 de la Ley 31/2015-.

<sup>51</sup> [www.infoautonomos.com](http://www.infoautonomos.com) (1 de octubre de 2015).

<sup>52</sup> Aunque sólo sea una mera mención se quiere recordar que, como consecuencia de la Ley 31/2015, se ha incluido una bonificación del 100% en las cuotas de autónomos por contingencias comunes, para aquellos que, cumpliendo unos determinados requisitos, reduzcan su jornada para así poder conciliar su vida personal y profesional. Simplemente indicar que, pese a tratarse de una medida dirigida a todo autónomo, cabe la posibilidad, no demasiado irreal, de que esa conciliación -cuidado de menores de 7 años, de un familiar hasta el segundo grado, por afinidad o por consanguinidad, en situación de dependencia acreditada o de discapacidad -en los grados contemplados en la norma- sea más habitual en los trabajadores autónomos maduros; y, por ello, se convierta en un instrumento favorecedor del autoempleo, fundamentalmente, como prolongación de la vida laboral.

<sup>53</sup> [www.meyss.es](http://www.meyss.es) (15 de junio de 2016).

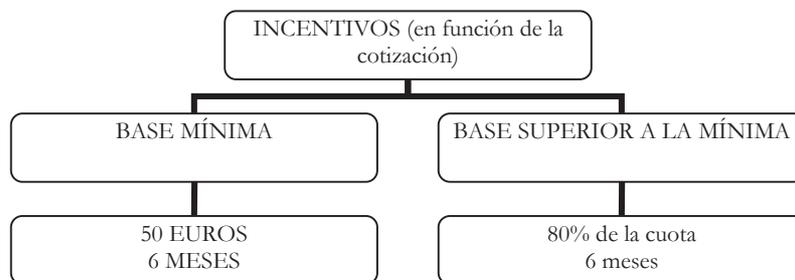
Exceptuada esta última, la principal bonificación es la conocida como Tarifa Plana –y de la que se han beneficiado, de acuerdo con los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “desde su puesta en marcha 1.007.250 emprendedores”<sup>54</sup>–, que se reformó con la Ley 31/2015 para convertirse, a partir de esta fecha, y según se contiene en el Preámbulo de la norma, en “una cantidad fija y estable, que permit[e] al profesional conocer en todo momento, y con seguridad y certeza, la cuantía a satisfacer, sin hacerla depender de las posibles modificaciones en las bases y los tipos de cotización durante el disfrute de la medida”. Así, su art. 8 introduce el Capítulo II, en el Título V del Estatuto del Trabajo Autónomo, rubricado con el nombre de “incentivos y medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo”; y que ha quedado de la siguiente forma<sup>55</sup>:



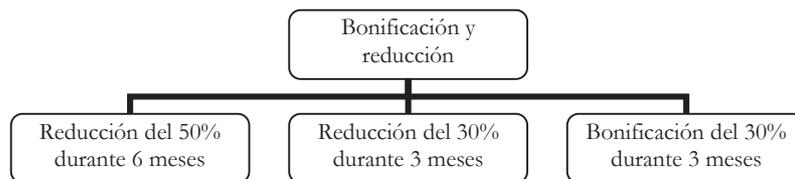
<sup>54</sup> www.meyss.es (23 de noviembre de 2016).

<sup>55</sup> Del siguiente diagrama se ha excluido las particularidades contempladas en la norma para cuando los trabajadores autónomos sean personas discapacitadas -con una discapacidad igual o superior al 33%-, víctimas de la violencia de género o víctimas del terrorismo; y que están referidas a la duración de la medida. De tal forma que la reducción es por 12 meses, mientras que la bonificación por 48. es decir, se amplía considerablemente el período de tiempo; atendiendo, como es natural, a sus especiales circunstancias. Ninguna de las cuales, *a priori*, tiene por qué estar conectada con la edad.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos



Siguiendo con el precepto legal, finalizados los 6 meses e independientemente de la base cotización, el trabajador autónomo podrá aplicarse a su cuota por contingencias comunes durante otros 12 meses las siguientes bonificaciones y reducciones:



No se quiere terminar este apartado sin aludir a que, curiosamente, las medidas, en materia de Seguridad Social, están bastante orientadas no sólo a las cotizaciones del autónomo sino también a los beneficios a la Seguridad Social obtenidos por la contratación por el autónomo o por el empleador de trabajadores asalariados<sup>56</sup> –el número de trabajadores

<sup>56</sup> Distinta a la contenida en el art. 35 de la Ley 31/2015, por la que se bonifica las altas, como autónomos, de los familiares colaboradores. Además, de pretenderse la regularización de muchos familiares en esta situación, esta bonificación puede convertirse en una medida acertada para las personas maduras que, por los motivos que sean, se encuentran desempleadas y, por tanto, pueden colaborar con el familiar titular de la actividad. Los requisitos son: a) cónyuge o familiar hasta el segundo grado por afinidad, consanguinidad o adopción, b) dados de alta en el RETA, c) que en los 5 años inmediatamente precedentes no hubiesen estado dados de alta en ese mismo régimen de Seguridad Social, d) obviamente, que colaboren con el trabajador autónomo titular de la actividad, y e) que no se hayan beneficiado, con anterioridad, de esta medida. La bonificación tiene una duración de 24 meses, de los cuales, en los primeros 18, la cuantía asciende al 50% y, en los 6 últimos, al 25% "de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial, o Sistema Especial en su caso, de trabajo por cuenta propia que corresponda". A 30 de junio de 2016, "el número de (...)

contratados por autónomos va *in crescendo* en los últimos años; exactamente, a 30 de junio de 2016, el 21.9%<sup>57</sup> de los autónomos, personas físicas, tenían asalariados<sup>58</sup>; de hecho, las reducciones y bonificaciones ya estudiadas operan, con independencia de que una vez iniciada la actividad, como dice el art. 31 del Estatuto del Trabajo Autónomo, el trabajador autónomo contrate a trabajadores por cuenta ajena.

En este contexto se enmarca el conocido como contrato generacional; es decir, aquel celebrado, a tiempo completo o a tiempo parcial pero siempre indefinido, entre un autónomo menor de 30 años y un trabajador asalariado de 45 o más años, ya sea parado de larga duración, ya proceda del Plan PREPARA. Indudablemente, se trata de una salida para la persona madura como trabajador por cuenta ajena; y de ahí que no vaya a ser abordada en este trabajo. Ahora bien, ello no significa que no se quisiera mencionar; es más, que no se quiera llamar la atención sobre una posibilidad, conectada con el autoempleo, consistente en la aportación que la persona madura puede realizar al proyecto. Esto es, su experiencia y conocimientos pueden cooperar, de manera significativa, a la realización, con éxito, de la actividad convirtiéndose, de este modo, en una pieza fundamental de la misma<sup>59</sup>.

---

*colaboradores familiares en alta en la Seguridad Social ascendía a 194.744, de los cuales 88.608 [eran] varones y 106.136 mujeres. La gran mayoría (81.1%) trabaja[ba] en el sector servicios, particularmente en el comercio y hostelería que supone un 76.2% de este sector*" -www.meys.es (11 de agosto de 2016)-.

<sup>57</sup> Siguiendo al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, "*desde el inicio de la X legislatura, el número de trabajadores empleados por autónomos ha crecido en 150.744, lo que supone un 22.15%*" -www.meys.es (15 de junio de 2016)-. Como puede apreciarse, hay una pequeña diferencia en los datos, lo que es curioso cuando ambos proceden del mismo Ministerio.

<sup>58</sup> Resulta destacable que, como se ha dicho en otro momento, los trabajadores autónomos mayores de 55 años aumentan su base de cotización; y ello hay que unirlo al dato de que a mayor base de cotización, aumenta el porcentaje de autónomos con trabajadores asalariados - www.meys.es; 11 de agosto de 2016-.

<sup>59</sup> Curiosamente, la Estrategia 55 y más ya era consciente del valor de los trabajadores maduros cuando afirmaba que "*los Servicios Públicos de Empleo podrían contar con la colaboración voluntaria de personas desempleadas de mayor edad que dispongan de amplia experiencia profesional, como asesores y tutores de nuevos proyectos empresariales promovidos por jóvenes*".

#### **5.4. Trabas culturales y formativas**

Comenzando con el factor cultural, la única medida posible es el conocimiento, en realidad, de qué es y qué supone el autoempleo y el emprendimiento; así como un cambio en la proyección social de ambos. Y, en ello, tiene un papel relevante la información. De ahí que las campañas informativas a todos los niveles pueden cooperar de manera inestimable a conseguir dicho objetivo. De hecho, esta parece ser la pretensión. El emprendimiento y, en menor medida, el autoempleo están presentes en todas las esferas. Desde los medios de comunicación a las campañas programáticas de los poderes competentes<sup>60</sup> pasando por el ámbito educativo. Posiblemente, en la actualidad, la ciudadanía conoce, al menos en la versión más rudimentaria, que hay que emprender pero, sin embargo, no se están dedicando los mismos esfuerzos a que conozca cómo hacerlo. Esta falla es muy significativa, y requiere de una pronta solución.

No obstante lo anterior, los enormes costes que está suponiendo esta campaña informativa, si se acude a la progresión de trabajadores autónomos y de creación de empresas, no parece estar dando los resultados, que debían esperarse. Así, habría, irremediablemente, que encauzar los esfuerzos, como mínimo, de manera distinta; a fin de que no se consideren estas actividades como pretensiones de valientes con una alta autoestima sino, como se viene manteniendo en estas páginas, como una alternativa real en el modelo de ventaja comparativa para toda la ciudadanía.

Siguiendo con las trabas formativas, hay que indicar que se está aludiendo a las carencias formativas propias de la actividad, que se quiere iniciar. O sea, estudios de mercado, gestión de la actividad, fiscalidad, marketing, y así un largo etcétera –como es lógico, estas necesidades formativas varían dependiendo tanto de la actividad como de la entidad de la misma–. Antes de seguir, se quiere llamar la atención sobre el dato de que a medida que aumentan estas carencias, lo hacen los gastos de la actividad, puesto que, de un lado, se va a requerir de servicios ajenos que

---

<sup>60</sup> Sin embargo, resulta enormemente curioso que en el PAPE 2016 no se contenga ningún indicador para la cultura emprendedora, lo que supone una quiebra más en el diseño de esta medida de creación de empleo.

cubran tales deficiencias, y, de otro, el desconocimiento puede abocar el proyecto al fracaso, por no haberse sabido realizar unas líneas de viabilidad. Así, no es llamativo que desde la UE se recomiende encarecidamente la inclusión de esta formación en los planes de estudios y, muy particularmente, en los universitarios. En España, dicha incorporación se está llevando a cabo de una manera demasiado lenta, por lo que las deficiencias formativas, en la mayoría de las ocasiones, siguen siendo una característica común a la gran mayoría de las personas.

Si estas deficiencias formativas son una realidad en 2016; ni que decir tiene que para los trabajadores maduros, el problema se agudiza aún más, ya que aunque tengan una formación, incluso universitaria, el emprendimiento y el autoempleo, con toda seguridad, no formaba parte de sus planes de estudio. Por lo que sus deficiencias sólo pueden ser cubiertas de dos formas distintas pero perfectamente complementarias. Por un lado, su experiencia profesional. Esta les puede aportar una formación no oficial, con la que afrontar el reto del emprendimiento o del autoempleo<sup>61</sup>. De ahí la necesidad de agilizar los trámites de reconocimiento de ese tipo de formación.

Y por otro, el acceso a la formación<sup>62</sup>, ya sea la reglada, ya sea la de oferta<sup>63</sup>. Con respecto a la reglada, los problemas, en un primer momento, son los mismos que para cualquier otra persona. Sin embargo, no puede hacerse caso omiso a que no siempre es fácil para estas personas maduras adaptarse, pese a su formación, a las nuevas formas de

<sup>61</sup> En contra, RODRÍGUEZ MARTÍN, J.J., cuando sostiene que *“mientras han estado ocupados en una empresa no han aprendido a emprender sino a desempeñar cada vez mejor su puesto de trabajo”*, *“El emprendimiento en los mayores...”*, *op. cit.*, sin paginar.

<sup>62</sup> Entre los principios del Sistema de Formación Profesional para el Empleo contenidos en el art. 3 del Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo (BOE de 23 de marzo) se incluye *“el ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo”*.

<sup>63</sup> El art. 12 del Real Decreto Ley 4/2015, al referirse a la oferta formativa para los trabajadores desempleados, indica que *“las acciones formativas incluidas en dicha oferta podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social”*. De las opciones contempladas en texto, se ha excluido la formación de demanda al ser, como es sabido, ofrecida por las empresas a sus trabajadores en activo; y sí es un elemento de capital importancia de cara a la prolongación de la vida laboral de los trabajadores asalariados, y no de los que se están estudiando en este capítulo. Ahora bien, eso no significa que esa formación pueda, en un futuro, redundar en el trabajador de cara a su establecimiento como trabajador autónomo o como emprendedor.

aprendizaje. Mientras que en relación con la de oferta, y sin entrar en si esta está respondiendo a las necesidades de nuestra alarmante tasa de desempleo, y, por tanto, limitando el debate, en exclusiva, a su formulación teórica, hay que partir de que, de conformidad con la Cartera Común de Servicios, los servicios públicos de empleo tienen que ofertar un itinerario emprendedor, *“que contemple todas las fases del emprendimiento, en especial la fase de consolidación”*; y esta medida es desarrollada en el art. 11 del Real Decreto regulador de esta Cartera<sup>64</sup>.

Consecuentemente con ello, tienen que ofertarse cursos, que vengan a satisfacer las necesidades de este itinerario, ya sea mediante cursos específicos, ya sea mediante el módulo obligatorio, en todo curso, dedicado al emprendimiento. En ambos casos, el contenido de la formación, para ser efectiva, tiene que responder a las distintas variables y exigencias de la actividad. De ahí que resulte enormemente importante a estos efectos el contenido del art. 40 de la Ley de Empleo cuando, al referirse a la Formación Profesional para el Empleo, establece que en la *“planificación estratégica del conjunto del sistema”* debe contarse con las *“organizaciones representativas de autónomos y de la Economía social”* –y de igual forma, el PAPE 2016<sup>65</sup>–. Con esta participación, debería estar asegurada una formación acorde con las necesidades de los futuros autónomos y emprendedores.

En principio, toda la configuración y el planteamiento es loable; otro tema es cómo se materializa dicha formación y, muy especialmente, el módulo de emprendimiento. Sin salir de este plano eminentemente teórico, se puede dudar de su efectividad sólo con acudir a tres argumentos. Primero, el contenido demasiado teórico de los programas;

---

<sup>64</sup> Este servicio de asesoramiento comprende: a) *asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento (“información y apoyo cualificado a los usuarios interesados en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente las iniciativas de seguimiento y apoyo a los emprendedores que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación”)*, b) *fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo*, c) *asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo*, y d) *asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación*.

<sup>65</sup> De acuerdo con este, *“las organizaciones de autónomos y de la economía social tendrán un papel determinante en la detección de necesidades, así como en el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social en el ámbito de la participación que se establezca”*.

segundo, la escasa duración de estos módulos; y para terminar, la falta de consideración, por lo que aquí importa, de las peculiaridades y necesidades del colectivo de los trabajadores maduros. Todo ello permite concluir que esta formación no parece, en la generalidad de las ocasiones, que aporte los conocimientos necesarios para una gestión adecuada y correcta de la correspondiente actividad –sea autoempleo, sea emprendimiento–.

El problema inmediatamente precedente es todavía mayor en el caso de las personas mayores con baja o nula cualificación; y ello, también, por dos razones. En primer lugar, porque su experiencia profesional, de existir, va a deambular por caminos, en la generalidad de las ocasiones, no atractivos para el mercado o cubiertos, en una enorme proporción, por la economía sumergida o por la economía informal. Y en segundo lugar, porque van a tener bastantes dificultades para acceder a los circuitos formativos, ya que tienen enormes carencias formativas e instrumentales. Simplemente, el uso de las nuevas tecnologías y, con ellas, de las correspondientes plataformas y aplicaciones entorpece de manera considerable –y, en muchos casos, extrema– el proceso formativo. Y se quiere recordar e insistir en que, por ejemplo, las trabas burocráticas se han pretendido aligerar mediante recursos informáticos.

En suma, hay que articular de manera urgente medidas formativas, en cualquiera de las parcelas existentes, para que estos trabajadores maduros puedan acceder a la cualificación y a los conocimientos necesarios, que le faciliten el establecimiento como trabajadores autónomos o como emprendedores.

### ***5.5. Viabilidad del proyecto (o estudio de mercado): su vinculación con los nuevos yacimientos de empleo***

Un elemento clave para que el proyecto del trabajador autónomo o del emprendedor tenga viabilidad es su inexorable conexión con las demandas del mercado. De no ser así, desafortunadamente, el proyecto estará, desde su inicio, abocado al fracaso. Y para evitar este resultado, se convierte en imprescindible la elaboración de un estudio de mercado y de viabilidad de la futura actividad.

Ni que decir tiene que dicha exigencia se convierte, para muchos emprendedores y autónomos, en una tarea compleja; por no decir imposible. En la mayoría de las ocasiones, se carece de los conocimientos necesarios para acometer este estudio<sup>66</sup>, lo que impide que lo realicen los futuros emprendedores y autónomos. Excluida esta posibilidad, la segunda opción factible es contratar los servicios de una empresa encargada de estas labores. De nuevo, se está ante un desembolso económico, que encarece sobremanera el inicio de la actividad y, por ello, también la suelen descartar. Siendo así, lo normal, desgraciadamente, es que el criterio que guía a estas personas es la intuición. Indudablemente, un criterio carente de cualquier base, por lo que no es extraña ni la tasa de fracaso, ni la de abandono de tales actividades profesionales.

Un dato a sumar a esta traba, y que coopera inestimablemente a que lo sea, es la falta de atención pública a la exigencia de que la actividad esté conectada con las demandas del mercado como presupuesto ineludible de su viabilidad. Un claro ejemplo en esta dirección es, como se ha visto, que entre los requisitos de la capitalización del desempleo no se encuentra esta exigencia. De tal modo que parece indiferente, para su diseñador, que ese dinero, fruto de la capitalización, sea bien o mal empleado; simplemente, el beneficiario de la prestación tiene derecho a él –quizás influya que no es una financiación pública sino, como se ha dicho, una autofinanciación–.

Aunque no existe una correlación absoluta, la verdad es que las demandas del mercado están muy relacionadas con los que se conocen como los nuevos yacimientos de empleo –y ello es lógico, se crea empleo donde la demanda social reclama servicios, actividades, etcétera–. Siendo los mismos, un criterio a tener en cuenta de cara a la viabilidad de la iniciativa. De ahí que no resulte extraño que el art. 37 de la Ley de Empleo incluya, entre los principios generales de las políticas activas de empleo, “*el fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo*”. Otro tema

---

<sup>66</sup> De ahí que la EEAE, en su Eje 5, dedicado al emprendimiento, incluya, entre sus objetivos, “*formación y asesoramiento integral a las personas emprendedoras que proporcione una mejor viabilidad de los proyectos empresariales*”.

es que esta vinculación se haya quedado, exclusivamente, en una mera declaración de buenas intenciones; sin que se haya dado un paso más allá en la consecución de este objetivo.

De acuerdo con los parámetros y previsiones de la UE y de la Organización Internacional del Trabajo<sup>67</sup>, dichos yacimientos se sitúan en tres focos: las tecnologías de la información y del conocimiento, el medioambiente –o, también llamados, empleos verdes<sup>68</sup>– y los servicios sanitarios y de proximidad –hay que diferenciar estos dos; así, mientras que los servicios sanitarios “responden a las necesidades de la ciudadanía vinculadas a la estricta idea de salud, los de proximidad tienen un radio de acción mayor fruto de los nuevos, o no tan nuevos, requerimientos de la sociedad...esto es, la atención a las personas diversas,...a las personas de edad avanzada y a la infancia”<sup>69</sup>–.

Pues bien, dichos focos pueden ser complementados por cada Estado; de tal modo que añadan otros yacimientos de mercado atendiendo a sus respectivas circunstancias. Ello es lo que hace, por ejemplo, la EEAE. Sin embargo, lo que es llamativo es que este documento excluya de las que considera profesiones con proyección de futuro la mayor parte de las conectadas con los focos comunitarios e internacionales y, por contra, se incluyan otras que, como se ha comprobado, carecen de esa perspectiva de futuro, como todas las vinculadas al sector de la construcción. Eso sí, siempre preservando sectores, contenidos en esta Estrategia, como el turismo, la hostelería, el ocio y la restauración, que si son parte indisoluble de la fisonomía empresarial española.

Hecha esta precisión, en absoluto baladí, hay que continuar indicando que los trabajadores maduros tienen determinadas cortapisas para desarrollar su actividad en dichos sectores con potencial –lo que hace que los mismos se centren “en sectores maduros, ser menos tecnológicos e

<sup>67</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Empleo y protección social...”, *op. cit.*, p. 69.

<sup>68</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Los empleos verdes se vuelven realidad. Progreso y perspectivas 2013*, Ginebra, 2013, p. 6.

<sup>69</sup> MORALES ORTEGA, J.M., *La respuesta comunitaria y española a la realidad de los niños: los grandes damnificados por la crisis*, Ed. Laborum, 2015, pp. 34 y 35.

*innovador, y más de supervivencia*<sup>70</sup>-. Yendo por partes. El sector de las tecnologías –e, incluso, el del medioambiente– requiere de unos conocimientos técnicos especializados, de los que suelen carecer estos trabajadores. En unos casos, por su falta de cualificación y, en otros, porque su cualificación no se adecua a las exigencias de estas actividades profesionales. En el primer supuesto, será casi imposible desarrollar la correspondiente actividad; mientras que en el segundo, se requerirá de un importante proceso de reciclaje y recualificación profesional.

En sendas ocasiones, el esfuerzo, al que debe someterse el trabajador maduro, puede convertirse en una traba para el inicio de la actividad. Aún asumiendo este significativo obstáculo, el siguiente paso consiste en que las instancias educativas y laborales competentes incorporen estas demandas a los planes formativos pues, de lo contrario, de nada servirá la voluntad del trabajador maduro. Y, desgraciadamente, ello no siempre ocurre. Prueba de ello, es, por ejemplo, la escasez temporal de los módulos de alfabetización informática de la formación de oferta –se excluye, aunque nada impide que pueda ser una vía para este colectivo de trabajadores, la formación reglada y especializada en esta materia de la sociedad de la información–. Su seguimiento no permite adquirir los conocimientos suficientes y necesarios para establecerse como trabajador autónomo o emprendedor en el sector de las tecnologías de la información y del conocimiento. Y mucho más difícil es, si cabe, la formación en sostenibilidad medioambiental. Sin entrar en que, por supuesto, suelen ser materias bastante alejadas de la clásica formación que, de tenerla, pudieron recibir estos trabajadores maduros.

Si los problemas anteriores son significativos en unos ámbitos, en muchas ocasiones, ajenos a las personas maduras, los problemas, de distinta naturaleza, se mantienen en el sector sanitario y, especialmente, en el de los servicios de proximidad. Unos servicios muy conectados con el envejecimiento de la población, pues son los mayores uno de los principales destinatarios de los mismos.

Excluidos los sanitarios, puesto que se trata de un sector, en el que la edad no parece ser un elemento negativo; y de hecho, son muchos los

---

<sup>70</sup> RODRÍGUEZ MARTÍN, J.J., “*El emprendimiento en los mayores...*”, *op. cit.*, sin paginar.

profesionales de la sanidad con una actividad, principalmente, por cuenta propia, y para la que gozan de la oportuna formación, los servicios de proximidad sí plantean mayores problemas. Estos –de imposible, en el mundo actual, automatización<sup>71</sup>– requieren de personas que los ejerzan; y que lo hagan con una formación. Ahora bien, en ese caso, el producto se encarece y, en consecuencia, su adquisición es más difícil por parte de sus destinatarios. Y además, lo cierto es que a partir de una determinada edad, no igual, como es natural, para todas las personas, puede dificultarse, de manera importante, la prestación de estos servicios. Así, por ejemplo, en el caso de la atención a personas dependientes por edad o enfermedad se requiere de unas condiciones, sobre todo físicas, a las que no siempre pueden hacer frente las personas maduras. No es necesario, ni quizás oportuno, detallar las consecuencias, que sufren los cuidadores.

Menores problemas plantea el desarrollo de la actividad por cuenta propia o de emprendimiento cuando estas se canalizan hacia los servicios de hostelería, ocio o cultura. Se trata de sectores, en los que las personas maduras pueden tener la oportuna formación y, por consiguiente, y superando los óbices propios de estas salidas profesionales, acometer la tarea con éxito.

No obstante, todo lo dicho en este apartado se mueve en el plano del debe ser, ya que la realidad de los trabajadores autónomos es bien distinta. Excluida la economía sumergida, estos trabajadores desarrollan, en nuestro país, su actividad, principalmente, en dos sectores: agrario y servicios. Mientras que estos continúen siendo los ámbitos del emprendimiento y del autoempleo puede afirmarse que, pese a todo, no se busca, ni se favorece la conexión de estas actividades con los nuevos yacimientos de empleo y, en consecuencia, que se condene al fracaso al autónomo o al emprendedor.

---

<sup>71</sup> No obstante, como afirmó la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la UE, en la Agenda digital 2020, se incluye, entre sus objetivos, centrar la atención “en el potencial del uso de las TIC para satisfacer las necesidades de una población que envejece mediante alfabetización y conocimientos digitales, e-salud y servicios y sistemas de telemedicina”, “La aportación de la unión Europea al envejecimiento activo y a la solidaridad entre las generaciones”, Bélgica, 2012, p. 18.

## 6. LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL COMO AUTÓNOMO EN EL CASO DE LAS PERSONAS MADURAS

Dos son las medidas articuladas por nuestro ordenamiento jurídico con la finalidad de hacer posible que el trabajador, en edad de jubilarse o ya jubilado, pueda mantener su actividad; de tal forma que prolongue así su vida laboral<sup>72</sup>. Exactamente, se está haciendo referencia, por un lado, a la compatibilidad de la pensión de jubilación con un trabajo por cuenta propia con escasos ingresos; y por otro, a la opción abierta con el Real Decreto Ley 5/2013 de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo<sup>73</sup>.

Con estas medidas se permite algo que, *a priori*, está prohibido por nuestra normativa –art. 165.1 de la Ley General de Seguridad Social (en adelante, LGSS)– como es la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo. Por ello, GALA DURÁN aboga por modificar, por “*coherencia normativa*”, el señalado precepto legal, ya que “*en efecto, si la jubilación no es una situación de incapacidad laboral –que no lo es– sino el derecho al descanso por el esfuerzo vital desarrollado o por haber desarrollado una larga carrera de cotización no puede mantenerse la incompatibilidad con el trabajo como regla general*”<sup>74</sup>.

Hecha esta aclaración, y comenzando con la primera de las medidas, hay que indicar que la misma se contiene en el art. 165.4 de la LGSS. De acuerdo con éste, “*el percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social. Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social*”.

---

<sup>72</sup> GALA DURÁN, C., escribe que “*el fomento de esta compatibilidad se enmarca en la lógica, iniciada ya hace años por la Unión Europea, de fomentar el envejecimiento activo...[opción], en la que...se entremezclan la voluntad de mantener activas a las personas de más edad con el aborro de pensiones y la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. E incluso puede afirmarse que este segundo objetivo es el primordial, especialmente en los últimos años*”, “*La compatibilidad de la incapacidad permanente y la jubilación...*”, *op. cit.*, p. 592.

<sup>73</sup> BOE de 16 de marzo de 2013.

<sup>74</sup> “*La compatibilidad de la incapacidad permanente y la jubilación...*”, *op. cit.*, p. 595.

En una primera lectura, el precepto parece ser claro en su objetivo: fomentar la prolongación de la vida laboral mediante el trabajo autónomo; y, con tal propósito y en el campo de la Seguridad Social, estimular esta compatibilidad mediante la no cotización. No obstante, la no repercusión en la pensión puede tener el efecto contraproducente de desmotivar al autónomo a mantenerse en dicha situación. Sin embargo, la principal deficiencia de este art. 165.4 radica en el requisito de acceso a la compatibilidad, es decir, en la exigencia de que los ingresos del autónomo no sean superiores al Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual; y lo es por admitir una doble lectura.

Una negativa, ya que el mismo puede fomentar la economía sumergida o, quizás mejor, no declarada, ya que muchos autónomos –lo que, desgraciadamente, es una práctica bastante habitual– declararán hasta ese límite con la finalidad, si así lo han decidido, de acogerse a esta medida<sup>75</sup>; de ahí que *“los mecanismos de control del fraude...son esenciales, aunque no resulten fáciles”*<sup>76</sup>.

Y una lectura positiva, de no producirse la anterior irregularidad y fruto de la crisis económica, son muchos los trabajadores por cuenta propia<sup>77</sup>, que pueden acogerse a esta medida, lo que no sólo favorece la prolongación de la vida activa sino también la mejora de sus condiciones económicas<sup>78</sup>, de un lado, y, de otro, su positiva repercusión en la economía en general al aumentar la tasa de actividad.

La otra medida es la contenida en el Real Decreto Ley 5/2013, que ha supuesto la normalización de la compatibilidad de la pensión de

<sup>75</sup> Claro está, no todos los autónomos van a actuar fraudulentamente, por lo que aquéllos que vean aumentados los ingresos durante el año fiscal deberán comunicarlo con la finalidad de que se suspenda el pago de la correspondiente pensión; sobre este tema de la comunicación, GALA DURÁN, C., *“La compatibilidad de la incapacidad permanente...”*, *op. cit.*, p. 586.

<sup>76</sup> GALA DURÁN, C., *“La compatibilidad de la incapacidad permanente...”*, *op. cit.*, p. 586.

<sup>77</sup> En contra parece situarse GALA DURÁN, C., al entender que, la escasa cuantía de este requisito, llevará a *“que la actividad desarrollada por el pensionista tenga carácter marginal (desde una perspectiva económica)”*, *“La compatibilidad de la incapacidad permanente...”*, *op. cit.*, p. 585.

<sup>78</sup> De hecho, para GALA DURÁN, C., la finalidad de esta compatibilidad es permitir al autónomo obtener *“de una forma lícita, una fuente de ingresos complementaria”*, *“La compatibilidad de la incapacidad permanente...”*, *op. cit.*, p. 585.

jubilación y, por lo que aquí importa, el trabajo por cuenta propia<sup>79</sup>. Exactamente, cabe “*la posibilidad de compatibilizar la percepción de la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia...para favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de estos trabajadores...Esta posibilidad, muy restringida en el ordenamiento español hasta la fecha, es habitual en las legislaciones de países del entorno*”; de tal modo que se compatibiliza el cobro parcial –50%– de la pensión “*con unas obligaciones de cotización social limitadas a una cotización de solidaridad de un 8%*”<sup>80</sup>, esta medida “*dota a la jubilación de los caracteres de flexibilidad y progresividad, y ha sido bien acogida por los trabajadores autónomos, pues les permite mantener sus negocios y su actividad*”<sup>81</sup>. No obstante, para GALA DURÁN, esta segunda opción sólo será posible para el trabajador autónomo cuando supere los ingresos anuales permisivos de acceder a la medida del art. 165.4 de la LGSS<sup>82</sup>.

Con todas las ventajas que entraña esta medida, no puede ocultarse, como ha advertido GALA DURÁN, que “*en el caso del trabajo por cuenta propia deberían extremarse los mecanismos de control para evitar situaciones de fraude, en las que se cobre la pensión y se sigan desarrollando las mismas funciones y con la misma intensidad temporal*”<sup>83</sup>.

## **7. LAS PERSONAS MADURAS ANTE EL EMPRENDIMIENTO Y EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA**

Resulta una obviedad, pero no por ello hay que omitirla, que las personas maduras tienen la posibilidad de ejercer una actividad por cuenta propia o una actividad de emprendimiento. En cualquiera de estos casos, lo importante es que se diseñen e instituyan las medidas

---

<sup>79</sup> Aunque la norma legal permite, para esta medida, compatibilizar la pensión con un trabajo tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, como pone de manifiesto GALA DURÁN, C., “*el trabajo por cuenta propia a tiempo parcial todavía no está admitido en nuestro país*”; ahora bien, como continúa afirmando esta autora, “*la actividad...puede...consistir en la misma actividad profesional anterior o bien puede variar*”, “*La compatibilidad de la incapacidad permanente...*”, *op. cit.*, p. 597.

<sup>80</sup> Por contingencias profesionales e incapacidad temporal.

<sup>81</sup> ALÍJA ÁLVAREZ, G., “*Medidas para favorecer la continuidad...*”, *op. cit.*, pp. 6 y 7.

<sup>82</sup> “*La compatibilidad de la incapacidad permanente...*”, *op. cit.*, p. 589; véase, igualmente, pp. 587 a 591 para el estudio del régimen jurídico de esta medida.

<sup>83</sup> “*La compatibilidad de la incapacidad permanente...*”, *op. cit.*, p. 596.

adecuadas para superar los óbices, puede decirse, generales a estas actividades así como los propios de su edad –y también, del sexo<sup>84</sup>–. Los derivados de la edad pueden reducirse, en la mayoría de las ocasiones, a la falta o inadecuada formación para desarrollar su proyecto de acuerdo con las actuales coordenadas del mercado.

Por consiguiente, sólo una acertada creación y combinación de las medidas neutralizadoras de los estudiados óbices puede decantar a la persona madura por estas salidas profesionales. Y, hasta ahora, parece que dicha tarea, atendiendo a los datos, no se ha producido, ya que el número de autónomos y de empresas, desde el inicio de la crisis, no ha aumentado de una manera exponencial. Todo lo contrario, la evolución no es especialmente relevante. Sea porque no se han eliminado los correspondientes obstáculos, sea porque no se ha articulado una acertada campaña generadora de vocaciones empresariales o de trabajo por cuenta propia. En cualquier caso, se tienen que redoblar los esfuerzos en esta dirección.

Ahora bien, el segundo paso lo constituye el conocimiento de las razones, que han podido conducir a estas personas maduras a insertarse o reinsertarse laboralmente a través de cualquiera de las dos vías objeto estudio. Se carece de datos permisivos de obtener conclusiones certeras. No obstante, sí es posible llegar a alguna consideración no carente de fundamento.

Partiendo de la premisa de que en la mayoría de los despidos colectivos acaecidos desde 2008, los trabajadores maduros han sido, en gran medida, los principales afectados; no es llamativo que, sobre todo los de edades más cercanas a los 45 años, hayan optado por el trabajo por cuenta propia como vía de reinserción en el mercado de trabajo. Esto está significando que este colectivo sigue viendo el empleo autónomo o el emprendimiento, simplemente y con todo, como una salida a la situación de desempleo –es más, no es voluntarista afirmar

---

<sup>84</sup> “Las mujeres se encuentran con más trabas que los hombres a la hora de crear una empresa. No sólo porque se ha feminizado también el objeto social de las mismas...y porque se trata de pequeñas empresas, sino porque, y aquí es donde reside la verdadera discriminación, encuentran mayores problemas para su formación como empresarias y para la obtención de líneas de financiación”, MORALES ORTEGA, J.M., “La comunitarización del empleo...”, *op. cit.*, p. 299.

que, en muchas ocasiones, incluso como una simple etapa intermedia entre el desempleo y el trabajo asalariado<sup>85</sup>; y no tanto, como un mecanismo de prolongación de la vida laboral; aunque, según ALÍA ÁLVAREZ, los trabajadores que prolongan su vida activa lo hacen, en muchas ocasiones, “*en actividades por cuenta propia*”<sup>86</sup>. Prueba de ello es el poco uso de la medida existente, con esta voluntad, como es la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia. Por consiguiente, se puede concluir que, mientras todo continúe tal cual, el autoempleo y el emprendimiento sólo serán unas vías alternativas, y ni tan siquiera las preferidas de las personas mayores, al trabajo asalariado; y nunca una real posibilidad para prolongar la vida laboral y, por no serlo, se mantendrán muchos de los problemas derivados del envejecimiento de la población.

---

<sup>85</sup> Con otras palabras, “*el autoempleo español se caracteriza, fundamentalmente, por ser un remedio temporal al paro y no una alternativa real y duradera a éste*”, MORALES ORTEGA, J.M., “*La comunitarización del empleo...*”, *op. cit.*, p. 315.

<sup>86</sup> “*Medidas para favorecer la continuidad...*”, *op. cit.*, p. 9.