

LIBRO BLANCO SOBRE EMPRENDIMIENTO Y DISCAPACIDAD



Autores



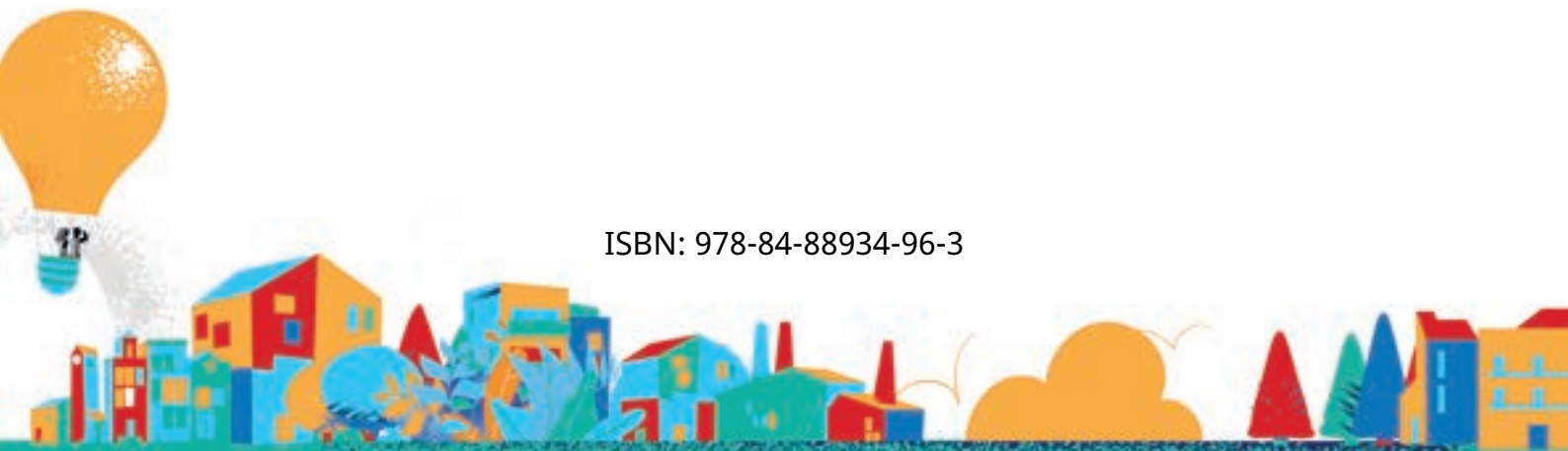
Con la colaboración de



Con la cofinanciación de



ISBN: 978-84-88934-96-3



Índice de contenidos

Presentación institucional	8
1.ª Parte. Información general	12
1.1. Objetivo - Fundamentación de la propuesta	12
1.2. Diseño de la investigación y metodología	14
2.ª Parte. Dimensiones y realidades del estudio	16
2.1. Acercamiento a la realidad de las personas con discapacidad: Características de la población con discapacidad en España	18
2.2. El mercado laboral en España: Situación de las personas con discapacidad	20
2.2.1. Acercamiento a la población con discapacidad activa, ocupada y parada	20
2.2.2. Contexto europeo	28
2.2.3. Evolución histórica	29
2.2.4. Relación entre nivel formativo y estudios	30
2.2.5. Tipo y grado de discapacidad y su relación con la actividad	31
2.2.6. Población ocupada y parada con discapacidad según sector económico	31
2.2.7. Afiliación a la Seguridad Social de las personas con discapacidad	32
2.2.8. Contratación de personas con discapacidad	34
2.2.9. Demanda de empleo y paro registrado de las personas con discapacidad	36
2.2.10. Ocupaciones de las personas con discapacidad	38
2.2.11. Prospección del futuro del mercado de trabajo	39
2.2.12. Políticas de fomento del empleo para el colectivo de personas con discapacidad	40
2.3. La actividad emprendedora en España	42
2.3.1. Realidad actual del emprendimiento en España	42
2.3.2. El perfil de los/as trabajadores/as autónomos/as	45
2.3.4. Personas trabajadoras con discapacidad por cuenta propia	54
2.3.4.1. Perfil del trabajador/a con discapacidad por cuenta propia	54
2.3.4.2. El potencial emprendedor en las personas con discapacidad	56
2.4. Resumen	59
3.ª Parte. Legislación y políticas públicas en materia de empleo autónomo y discapacidad	61
3.1. La legislación sobre empleo autónomo. Especial consideración a las disposiciones sobre discapacidad	61
3.1.1. Legislación sobre empleo por cuenta propia	61
3.1.2. La discapacidad en la legislación sobre empleo autónomo	63
3.2. Referencias al empleo autónomo en la legislación sobre discapacidad	68
3.2.1. Introducción	68
3.2.2. Referencias al empleo autónomo en la legislación nacional sobre discapacidad	68
3.2.3. Las cláusulas sociales en la contratación pública.	74
3.3. Incentivos para la promoción del empleo autónomo a nivel nacional	77
3.3.1. Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento	77
3.3.2. Subvenciones y cuantías.	78
3.3.3. Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)	79
3.3.4. Capitalización de las prestaciones por desempleo para fomentar el trabajo autónomo	81
3.3.5. Compatibilización de la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia	81
3.3.6. Protección por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas	82
3.3.7. Incentivos fiscales	84



LIBRO BLANCO SOBRE EMPRENDIMIENTO Y DISCAPACIDAD

3.3.8. Otros programas de iniciativa privada de fomento del emprendimiento	87
3.4. Análisis de la legislación y de las políticas públicas autonómicas en materia de empleo autónomo. Referencias al colectivo de autónomos/as con discapacidad	88
3.4.1. Andalucía	88
3.4.2. Aragón	93
3.4.3. Asturias	98
3.4.4. Canarias	98
3.4.5. Cantabria	100
3.4.6. Castilla – La Mancha	100
3.4.7. Castilla y León	103
3.4.8. Cataluña	104
3.4.9. Comunidad de Madrid	105
3.4.10. Comunidad Valenciana	107
3.4.11. Extremadura	109
3.4.12. Galicia	110
3.4.13. Islas Baleares	111
3.4.14. La Rioja	112
3.4.15. Región de Murcia	113
3.4.16. Región Foral de Navarra	115
3.4.17. País Vasco	116
3.4.18. Ceuta y Melilla	118
3.5. Situación en Europa	119
3.6. Riesgos laborales. Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales	121
4. ^a Parte: Análisis de realidades y necesidades: Un acercamiento cuantitativo	125
4.1. Autónomos y autónomas sin discapacidad	126
4.2. Autónomos y autónomas con discapacidad	138
4.3. Conclusiones del análisis cuantitativo: comparativa	153
5. ^a Parte. Entrevistas a expertos/as y grupos de discusión: Buenas prácticas	163
5.1. Perfil de los/as entrevistados/as	163
5.2. Buenas prácticas entre los expertos/as entrevistados/as	163
5.3. Dinámicas de grupos para identificar necesidades del colectivo	167
6. ^a Parte: Historias de vida: Emprendiendo con discapacidad en primera persona	173
7. ^a Parte: Evaluación y propuestas	184
7.1. Conclusiones	184
7.2. Propuestas desde UPTA ATA – Hoja de ruta para la mejora del emprendimiento de las personas con discapacidad	189
Epílogos	191
Anexo I – Bibliografía y legislación	196
Anexo II – Cuestionario	202



Índice de Tablas

Tabla 1 – Tasa de actividad, empleo y desempleo de las personas con y sin discapacidad reconocida en edad de trabajar, por sexo. España, 2014-2020 (datos en porcentajes)	20
Tabla 2 – Activos de 16 a 64 años según discapacidad 2020 (valores absolutos en miles)	21
Tabla 3. Tasa de actividad de las personas con discapacidad por Comunidades Autónomas en 2020 (en porcentaje)	22
Tabla 4 – Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años según su relación con la actividad y situación actividad/inactividad. Miles y porcentajes. España, 2020.	23
Tabla 5 – Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años.	24
Tabla 6 – Ocupados de 16 a 64 años según discapacidad en 2020 (valores absolutos en miles)	24
Tabla 7. Distribución según las características de la ocupación (en porcentajes)	25
Tabla 8 – Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupados, según tipo de jornada y sexo.	26
Tabla 9 – Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupados, según situación de pluriempleo.	26
Tabla 10 – Parados de 16 a 64 años según discapacidad 2020	27
Tabla 11 – Tasas de actividad, empleo y desempleo en personas con y sin discapacidad de 15 y más años, por grandes grupos de edad. Unión Europea (26 países). 2012-2013 (Porcentajes).	28
Tabla 12 – Personas con discapacidad reconocida en edad de trabajar según su relación con la actividad, por sexo. España, 2014-2020 (datos en miles de personas)	29
Tabla 13 – Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años según su relación con con la actividad y nivel de estudios. España, 2020	30
Tabla 14 – Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupados, según sector de actividad.	32
Tabla 15 – Afiliación de personas con discapacidad por régimen de cotización y tramos de edad	33
Tabla 16. Distribución porcentual de los contratos por sectores. Datos comparados	35
Tabla 17. Variación demanda de empleo entre colectivos años 20/21	36
Tabla 18 – Distribución trabajadores autónomos 2020 – 2021	45
Tabla 19 – Antigüedad trabajadores autónomos 2020 – 2021	45
Tabla 20 – Base de cotización trabajadores autónomos 2021	46
Tabla 21 – Distribución por género trabajadores autónomos 2020 - 2021	46
Tabla 22 – Distribución por edad trabajadores autónomos 2021	46
Tabla 23 – Distribución según pluriactividad trabajadores autónomos 2020 – 2021	47
Tabla 24 – Distribución según sectores de actividad trabajadores autónomos 2021	47
Tabla 25 – Distribución trabajadores autónomos por sectores actividad 2021	48
Tabla 26 – Distribución según nacionalidad trabajadores autónomos 2020-2021	48
Tabla 27– Distribución según asalariados trabajadores autónomos 2020-2021	49
Tabla 28– Distribución según asalariados trabajadores autónomos 2020-2021	49
Tabla 29 – Trabajadores autónomos, personas físicas, según género por Comunidad Autónoma 2021	49
Tabla 30 – Evolución afiliación autónomos según género 2020-2021	50
Tabla 31 - Distribución autónomos según sexo y comunidad autónoma, 2021	51
Tabla 32 - Distribución autónomos europeos (UE-28) según sexo, septiembre 2021 (%)	51
Tabla 33 - Sectores de actividad autónomos según sexo 4T 2021 (%)	52
Tabla 34 - Mujeres en el RETA según grupos de edad	53
Tabla 35 - Porcentaje de afiliados al RETA por grupo de edad y sexo diciembre 2021	53
Tabla 36 – Personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia. 2020. Miles y porcentajes.	54
Tabla 37 - Situación profesional actual por sexo. Población de 16 y más años con discapacidad que trabaja actualmente. Porcentaje.	54
Tabla 38 - Situación profesional actual por sexo. Población de 16 y más años con discapacidad que trabaja actualmente. Miles.	55
Tabla 39 - Personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia según sexo, edad, nivel de estudios y tipo de deficiencias.	55
Tabla 40 - Evolución tasa de autoempleo. Porcentajes.	56
Tabla 41 - Muestra encuestada y proceso emprendedor en 2021	57
Tabla 42. Percepciones, valores y aptitudes emprendedoras de la población	57
Tabla 43 - Perfil del emprendedor potencial	58



Tabla 44 - Perfil de la población involucrada en el proceso emprendedor	58
Tabla 45 Periodos de cotización y protección	83
Tabla 46 Índices correctores para contribuyentes con y sin discapacidad	86
Tabla 47 Trabajadores autónomos afiliados por contingencias profesionales en 2019 por sectores de actividad	123
Tabla 48 Distribución de accidente de trabajo según accidente de trabajo y colectivo. 2018	124
Tabla 49 - Diferencias perfiles con y sin discapacidad	186

Indice de Gráficos

Gráfico 1. Distribución de las personas autónomas según variables sociodemográficas	127
Gráfico 2. Autónomos/as sin discapacidad en función de los años que llevan al frente de sus negocios	128
Gráfico 3. Ocupación por sectores de autónomos/as sin discapacidad	129
Gráfico 4. Trabajadores/as que forman las empresas de autónomos/as sin discapacidad	130
Gráfico 5. Distribución de la muestra de autónomos/as sin discapacidad según la situación actual de sus negocios	130
Gráfico 6. Distribución de autónomos/as sin discapacidad en función de los motivos que les llevaron a emprender	131
Gráfico 7. Distribución de autónomos/as sin discapacidad en función de si solicitaron asesoramiento para emprender	132
Gráfico 8. Distribución de autónomos/as sin discapacidad de la muestra en función de si recibieron apoyo financiero para emprender	132
Gráfico 9. Proporción de la muestra de autónomos/as sin discapacidad/incapacidad, según su valoración de las ayudas al emprendimiento	133
Gráfico 10. Proporción de la muestra de autónomos/as sin discapacidad/incapacidad, según su valoración de la difusión de las ayudas al emprendimiento	133
Gráfico 11. Proporción de autónomos/as sin discapacidad en función de las principales dificultades que encontraron para emprender	134
Gráfico 12. Proporción de autónomos/as sin discapacidad de la muestra en función de los aspectos que favorecieron su emprendimiento	135
Gráfico 13. Distribución de autónomos/as sin discapacidad de la muestra en función de si tenían experiencia previa en su sector antes de emprender	135
Gráfico 14. Distribución de los/as autónomos/as sin discapacidad de la muestra en función de si contaban con formación específica de su actividad antes de emprender	135
Gráfico 15. Valoración de diferentes competencias por parte de autónomos/as sin discapacidad encuestados/as	136
Gráfico 16. Distribución de los/as autónomos/as sin discapacidad/incapacidad de la muestra según su opinión sobre la conveniencia de las medidas	137
Gráfico 17. Proporción de autónomos/as sin discapacidad de la muestra en función de la previsión del futuro de sus negocios	138
Gráfico 18. Distribución de los/as autónomos/as con discapacidad/incapacitados/as	139
Gráfico 19. Distribución de autónomos/as de la muestra en función de si tienen discapacidad o incapacidad	140
Gráfico 20. Distribución de los autónomos/as con discapacidad/incapacidad de la muestra según tipo de discapacidad / incapacidad	141
Gráfico 21. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de cómo consideran que la discapacidad afecta al emprendimiento	141
Gráfico 22. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si el reconocimiento fue anterior o posterior al emprendimiento.	142
Gráfico 23. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad en función del tiempo que llevan al frente de sus negocios	142
Gráfico 24. Distribución de la muestra según sectores en los que los autónomos con discapacidad/incapacidad desarrollan su actividad	143
Gráfico 25. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad según tamaño de la empresa	144
Gráfico 26. Distribución de la muestra de autónomos con discapacidad/incapacidad según la situación actual de sus negocios	144
Gráfico 27. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad en función de los motivos para emprender	145



LIBRO BLANCO SOBRE EMPRESARIOS Y DISCAPACIDAD

Gráfico 28. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si solicitaron asesoramiento para emprender	146
Gráfico 29. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si recibieron apoyo financiero para emprender	146
Gráfico 30. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si se han beneficiado de algún tipo de ayuda	147
Gráfico 31. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si han recibido ayudas para adaptar su negocio	147
Gráfico 32. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función su valoración de las ayudas al emprendimiento	148
Gráfico 33. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de su valoración de la difusión de las ayudas al emprendimiento	148
Gráfico 34. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de las principales dificultades que encontraron para emprender	149
Gráfico 35. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de los aspectos que favorecieron su emprendimiento	149
Gráfico 36. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si tenían experiencia en su trabajo antes de emprender	150
Gráfico 37. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si contaban con formación específica de su actividad antes de emprender	150
Gráfico 38. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra según la valoración de la importancia de diferentes competencias	151
Gráfico 39. Distribución de los/as autónomos/as con discapacidad/incapacidad de la muestra según su opinión sobre la conveniencia de las medidas	152
Gráfico 40. Distribución de los/as autónomos/as con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de la previsión del futuro de su negocio.	152
Gráfico 41. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad según variables	153
Gráfico 42. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad según media de antigüedad de sus negocios	154
Gráfico 43. Comparativa TOP 3 entre los encuestados con y sin discapacidad por los sectores en los mayoritariamente se ocupan	154
Gráfico 44. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad según los empleados de sus negocios	155
Gráfico 45. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad según la situación actual de su empresa	156
Gráfico 46. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de los motivos que les impulsaron a emprender	157
Gráfico 47. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de si recibieron asesoramiento para emprender	157
Gráfico 48. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de si recibieron financiación para emprender	158
Gráfico 49. Comparativa de la consideración que los/as autónomos/as con y sin discapacidad/incapacidad hacen de las ayudas económicas al emprendimiento	158
Gráfico 50. Comparativa de la consideración que los/as autónomos/as con y sin discapacidad/incapacidad hacen de la difusión sobre las ayudas al emprendimiento	158
Gráfico 51. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de cuál fue la mayor dificultad que enfrentaron a la hora de emprender	159
Gráfico 52. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de cuál fue el aspecto que favoreció más la puesta en marcha de su empresa.	159
Gráfico 53. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de si tenían experiencia previa en el sector al que se dedican	160
Gráfico 54. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de si contaban con formación en el sector al que se dedican	160
Gráfico 55. Comparativa TOP 3 entre los encuestados con y sin discapacidad en función la importancia que otorgan a las competencias de emprendimiento	161
Gráfico 56. Comparativa TOP 3 entre los encuestados con y sin discapacidad según su valoración ante el planteamiento de diferentes medidas para el emprendimiento	161
Gráfico 57.: Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad según la previsión del futuro de sus negocios	162



Presentación institucional

Fundación ONCE / Inserta Empleo



Imagen 1. Fotografía de Alberto Durán

El camino de emprender es solitario, psicológicamente, y también físicamente desafiante, pero lo es más si además es una persona con discapacidad la que apuesta por este camino del trabajo por cuenta propia. En la Fundación ONCE lo sabemos bien porque llevamos desde 1988 apoyando a más de 5.000 emprendedores y emprendedoras con discapacidad a través de nuestro programa de emprendimiento, actualmente bajo el nombre de Por Talento Emprende.

Es una realidad también que, para muchas personas con discapacidad, el empleo por cuenta propia es, en muchas ocasiones, la única alternativa laboral en un mercado todavía discriminatorio y poco inclusivo. Esto ha significado que muchos emprendimientos son de perfil básico como comercios o negocios de restauración. Sin embargo, en los últimos años, vemos más iniciativas de personas con mayor cualificación e innovadoras, incluso iniciativas de base tecnológica o de comercio online, así como emprendimientos con

impacto social en el propio colectivo de la discapacidad.

Por este motivo entre otros, resulta esencial la formación en competencias emprendedoras desde la educación básica y garantizar que los programas especializados en emprendimiento sean conocidos y accesibles, así como los servicios de emprendimiento que se ofrecen por las distintas entidades públicas y privadas. Por supuesto, especial atención merece la formación en competencias digitales y específica para la estrategia digital de los emprendimientos teniendo en cuenta servicios online y a través de plataformas en crecimiento.

Desde la Fundación ONCE hemos tratado de facilitar este tipo de formación, así como apostar también por apoyar a comunidades de personas emprendedoras con discapacidad, lo que permite el aprendizaje entre pares y la generación de sinergias.

Resulta necesario también, para asegurar la puesta en marcha y sostenibilidad de los emprendimientos, garantizar el acceso a financiación. Por parte de las entidades financieras hay una percepción de mayor riesgo de crédito si la persona que emprende tiene una discapacidad, e incluso los seguros vinculados al emprendimiento excluyen coberturas si la causa del siniestro se vincula a la discapacidad.

Por supuesto, no se puede obviar la brecha de género, también existente en el emprendimiento con discapacidad, donde se requieren programas y apoyos específicos para las mujeres con discapacidad, porque su situación socio familiar plantea mayores retos y dificultades para emprender y en muchos casos esta es la principal barrera o la causa de que el emprendimiento no prospere.

Con todo esto, la elaboración de este “Libro Blanco sobre Emprendimiento y Discapacidad” era absolutamente necesaria para poner de relieve las causas y los factores que inciden en el desarrollo y el éxito del emprendimiento por parte de personas con discapacidad, para identificar a su vez las barreras que pueden encontrar las personas aquellos/as que inician su andadura en el mundo de la empresa, o que siendo autónomas autónomos/as se ven afectados por alguna discapacidad o incapacidad.



Las conclusiones de este libro ponen de manifiesto la necesidad de reclamar a los poderes públicos apoyos económicos específicos y bonificaciones para el arranque de las iniciativas, una mayor flexibilidad en los modelos de relación laboral y prestaciones para ajustarse a las necesidades derivadas de la discapacidad, así como visibilizar el talento de las personas con discapacidad y las iniciativas emprendedoras, que son el mejor exponente de este talento y esta capacidad.

Las personas con discapacidad pueden emprender igual que cualquier otra persona con los apoyos necesarios. Los problemas y barreras que enfrentan no son muy distintas de los del resto de personas que emprenden, pero se requieren medidas y programas específicos que apoyen la sostenibilidad y el crecimiento de empresas promovidas por personas con discapacidad, porque esto se constituye en un círculo virtuoso de creación de empleo para más personas con discapacidad.

Alberto Durán López
Vicepresidente ejecutivo
Fundación ONCE



Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos - ATA



Imagen 2. Fotografía de Lorenzo Amor

Si hay un colectivo heterogéneo y lleno de particularidades ese es el de los trabajadores autónomos. Estamos hablando desde un médico, un albañil, un transportista, un agricultor, una profesora o un camarero. Todos ellos en un momento determinado y probablemente por motivaciones completamente diferentes decidieron darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y llevar a cabo su propia actividad por cuenta propia. Ser su propio jefe.

Ser autónomo hoy en día es complicado. Son muchos esfuerzos, muchas horas gastadas en trámites administrativos, muchos riesgos que a veces nos hacen plantearnos si realmente merece la pena... hay que ser

valiente para ser uno de los 3,2 millones de autónomos que hoy podemos decir sin ningún tipo de duda que son el motor de nuestra economía. Pero menciono aparte hay que hacer a esos 53.400 autónomos con discapacidad, que día a día se enfrentan a los mismos problemas que el resto del colectivo, con el agravante de su discapacidad. Héroes de carne y hueso que han visto en el autoempleo una motivación para formar parte del mercado laboral.

Por ello es tan importante que un estudio como este, la elaboración de un "libro blanco de la discapacidad" venga de la mano de Fundación ONCE y las organizaciones más representativas del sector: ATA y UPTA. Es necesario elevar la voz y poner de manifiesto las necesidades de los emprendedores con discapacidad, de los autónomos a los que les ha surgido una discapacidad sobrevenida, y analizar algo que no se había hecho hasta el momento: las particularidades del colectivo y ver cuáles son sus necesidades específicas.

Recuerdo una entrevista que se hizo hace unos años a James Anthony Abbott, un ex lanzador estadounidense de Grandes Ligas de Béisbol que logró el éxito a pesar de haber nacido sin la mano derecha, en la que señalaba que la discapacidad no te define; "te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta" y por ellos, por esos 52.200 autónomos con discapacidad que hay hoy día y por los que lo serán en un futuro, queda mucho camino por recorrer. Con esta obra se intenta acercarnos a esa realidad y a esos desafíos que les hacen únicos.

Lorenzo Amor
Presidente de ATA



Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos - UPTA

Nuestra organización siempre se ha caracterizado por mostrar una especial sensibilidad sobre las actuaciones que podemos desarrollar en favor del colectivo de trabajadores/as autónomos/as en situación de exclusión laboral, exclusión social, desfavorecidos/as, inmigrantes o personas con discapacidad.

Desde nuestro origen, hace más de quince años, hemos venido desarrollando todo tipo de proyectos y programas que sin duda han servido para romper parte de la brecha que existe entre los distintos perfiles de autónomos/as.

Pero, si en algún campo hemos querido dedicar gran parte de nuestros esfuerzos, es en el referente a la denuncia pública sobre las inmensas desigualdades que sufren los/las autónomos/as con discapacidad frente al resto de nuestro colectivo.



Imagen 3. Fotografía de Eduardo Abad

El mundo del emprendimiento es duro para todos los que tienen la valentía de autoemplearse, pero sin duda es mucho más duro hacerlo con otras condiciones, que pueden limitar el campo de acción de la actividad y por lo tanto reducir sustancialmente las posibilidades reales de puesta en marcha y consolidación de una actividad empresarial.

La propuesta de la Fundación ONCE, en colaboración con las dos grandes organizaciones del trabajo autónomo, ATA y UPTA, es a todas luces un auténtico desafío desde la perspectiva del análisis de la situación actual de este colectivo y la puesta en marcha de un nuevo modelo de trabajo a través de las propuestas, que en este Libro blanco de la discapacidad se recogen.

En él, hemos conocido historias personales de auténtica superación, personas que a pesar de las inmensas trabas del camino han sabido sortearlas y desarrollar un plan de vida y de pleno desarrollo económico y personal. Sin duda, son el mejor ejemplo para trasladar a la sociedad en general y a las esferas políticas en particular, la importancia de legislar en positivo, en modo inclusión, pensando en resolver las injustificadas diferencias que existen. Hay que dotar a los/las autónomos/as con discapacidad de un marco legislativo acorde a sus necesidades.

Eduardo Abad
Presidente de UPTA



1.ª Parte. Información general

1.1. Objetivo - Fundamentación de la propuesta

El presente documento afronta por vez primera un análisis de la realidad de los/as trabajadores/as por cuenta propia que cuentan con algún tipo de discapacidad o incapacidad.

En un mundo cambiante, en el que no cesa la apertura de nuevas oportunidades y vías de negocio, donde la conjugación de elementos como la globalización o el envejecimiento de la población, entre otros, hacen que, la aparición de nuevas formas de trabajo se esté abriendo paso y encaminándose a un nuevo mercado laboral. Esto supone la necesidad que buscar alternativas que permitan adaptarse a estas nuevas situaciones y el trabajo autónomo, el autoempleo y el emprendimiento se convierten en opciones necesarias para abordar de la forma más eficientemente los distintos retos productivos y laborales que se plantean. Estas mismas oportunidades, aplicados al mundo de la discapacidad o incapacidad, abren un amplio abanico de posibilidades de empleabilidad y soluciones para un colectivo que necesita un entorno laboralmente flexible y adaptado.

En Europa, y así lo recoge por ende la legislación española, se reconocen ciertos colectivos en la sociedad con dificultades para la inserción laboral: jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años y personas con discapacidad. La actual Ley de Empleo de 2015 indica que se debe fomentar el empleo y apoyar la creación de puestos de trabajo, en especial dirigidos a estos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo.

Por otro lado, al colectivo de trabajadores autónomos, tradicionalmente la legislación laboral y los derechos de los/as trabajadores/as han estado asociados a los que lo eran por cuenta ajena, dejando a los/as autónomos/as, en una suerte de limbo, entre ser trabajador y empresario. Sin embargo, en la pasada década y concretamente desde la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo en 2007, se han ido sumando distintos derechos hasta casi equipararse con los/as trabajadores/as asalariados. Pero, el autónomo aún tiene que hacer frente a numerosas barreras que no facilitan el desarrollo de su actividad acrecentada cuando se trata de personas con algún tipo de discapacidad o incapacidad, y este último grupo es completamente invisible, a pesar de que actualmente existen 53.400 trabajadores por cuenta propia con algún tipo de discapacidad. Este estudio analizará, por tanto, un colectivo especialmente sensible, que registra tasas de paro y desempleo por encima de la media y que encuentra desventajas frente al resto de la sociedad.

Fundación ONCE pretende desarrollar programas de formación empleo para personas con discapacidad, incluyendo un programa específico para el fomento y apoyo al emprendimiento entre las personas con discapacidad alineado con su misión; la realización de programas de inclusión laboral, formación y empleo para personas con discapacidad, y accesibilidad global, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles. Es por ello que impulsa la realización de un trabajo que investigue la realidad de los emprendedores y emprendedoras con discapacidad que ha dado lugar al presente Libro Blanco.

Para ello se adjudicó, en el primer trimestre de 2019 un contrato a ATA y UPTA que ha supuesto una unidad de esfuerzos de las organizaciones más representativas de la sociedad en este ámbito. En el verano de 2022 se actualizaron varios capítulos del Estudio, concretamente los referidos a la situación del mercado de trabajo y del emprendimiento en España, así como el análisis legislativo y de políticas públicas.



ATA se propone como misión dar voz propia a los/as autónomos/as en todas las mesas y foros donde se discutan las cuestiones que les afectan, con el fin de conseguir las transformaciones necesarias para mejorar su actividad profesional y su situación personal. En la misma línea, UPTA se propone reclamar a las administraciones y poderes públicos, políticas y medidas en favor del colectivo. Ambas organizaciones, luchan por la igualdad de trato, generar capacidades de empoderamiento, mejorar las condiciones de sus representados, y, en definitiva, hacer que los/as autónomos/as ocupen el lugar que les corresponde en el tejido productivo de España.

Como organizaciones profesionales, también realizan actividades de información, asesoramiento y formación para los/as trabajadores/as autónomos/as, teniendo ambas organizaciones, implantación en todo el territorio nacional, con sedes en las 17 comunidades autónomas, incluso en la mayoría de las provincias.

Para la realización del presente Libro Blanco, ATA y UPTA se han unido en una UTE (Unión Temporal de Empresas), con el fin de establecerse como un único organismo, ofreciendo y poniendo al servicio de la Fundación ONCE los medios y el personal necesarios para desarrollar el trabajo y conseguir los objetivos marcados.

El principal objetivo que se planteó esta investigación, ha sido analizar las causas de la situación y los factores que inciden en el desarrollo y el éxito de los/as trabajadores/as autónomos/as y discernir entre las casuísticas de los/as trabajadores/as con y sin discapacidad, identificando las motivaciones que llevan a los/as autónomos/as a emprender sus negocios, así como las barreras que pueden encontrar aquellos que inician su andadura en el mundo de la empresa con discapacidad, o que siendo autónomos les sobreviene una discapacidad o incapacidad.

También se ha abordado un análisis más específico de los condicionantes que supone para los/as autónomos/as tener alguna discapacidad. Ha sido una de las primeras ocasiones en las que se ha analizado al colectivo de trabajadores por cuenta propia con discapacidad, pudiéndose realizar una comparativa del escenario al que estos se enfrentan a diferencia de los/as trabajadores/as por cuenta propia sin discapacidad, así como de la existencia o no de necesidades especiales para este colectivo.



1.2. Diseño de la investigación y metodología

Para poder conseguir estos objetivos se proyectó un plan de trabajo con el que elaborar un completo documento, en el que se aborda y aglutina todo lo referente al colectivo de autónomos y específicamente a los/as trabajadores/as por cuenta propia con discapacidad. Por este motivo, el presente estudio, consta de las siguientes partes:

- Como punto de partida, se hizo una revisión documental acerca de la casuística de los colectivos de análisis, aportando una visión general del estado de los trabajadores autónomos en España y a nivel autonómico y europeo. Igualmente se hizo con el colectivo de personas con discapacidad, recabando toda la legislación y normativa que les concierne, así como toda la bibliografía y los estudios previos que existen de los temas a abordar.
- La base principal del estudio consistió en la realización de 1.466 encuestas realizadas a trabajadoras y trabajadores autónomos con y sin discapacidad. Todos los participantes cumplimentaron un cuestionario con dos bloques, uno sobre sus características y perfil y otro sobre emprendimiento, en el que se enunciaban varias preguntas sobre como afrontaron el principio de su actividad, cuáles eran sus ventajas o si contaron con alguna ayuda.

Los autónomos con discapacidad encuestados, cumplimentaron un bloque más de preguntas referentes a su discapacidad, en el que también se les pidió su opinión sobre si creen que la discapacidad influye negativamente, dificultando a este colectivo las posibilidades de emprendimiento. Se consiguieron un total de 461 de autónomos con discapacidad o incapacidad, lo que supone el 31,4% del total de encuestados, dando así una muestra representativa con la que poder observar y analizar en función de los objetivos para los que se planteó el estudio.

- Para cumplimentar la visión previa del objeto del estudio, se seleccionó a varias personas expertas, con experiencia y de prestigio reconocido, que pudieron ofrecer un retrato actualizado de la situación del colectivo de análisis. Se realizaron 9 entrevistas, gracias a las cuales se pudieron resolver de la mano de expertos multidisciplinares una aproximación a la situación, necesidades y medidas, que puedan mejorar la situación de los autónomos tanto con discapacidad como autónomos con discapacidad sobrevenida.

Se realizaron también dinámicas grupales con personalidades expertas en la materia del trabajo autónomo y la discapacidad, en las que se pudieron intercambiar opiniones y puntos de vista, fijándose discursos comunes y observando la variedad de criterios entre los participantes. Esta técnica fue utilizada para abordar específicamente claves fundamentales como son las diferencias territoriales de la problemática, las posturas e implicaciones de los principales partidos políticos, y la discapacidad sobrevenida y prevención de riesgos laborales.

- Con el objetivo de dar una visión más personal, y acercarse a datos difícilmente obtenibles con las encuestas, se propuso buscar perfiles significativos a los que realizar una entrevista etnográfica que aportará más información al estudio, así como permitir dar mayor visibilidad a la realidad de los autónomos con discapacidad.

Así, se realizaron un total de 7 historias de vida entre personas con discapacidad, con el fin de conocer de primera mano cuáles son las dificultades y barreras que encuentran, cómo se han adaptado los que han adquirido la discapacidad una vez habían iniciado la actividad. Otro punto a tratar fue el de su desarrollo personal y profesional, así como de la aceptación social que han percibido siendo empresarios con discapacidad.



- Con todo este trabajo previo, organizada y analizada toda la información recabada a través de las distintas acciones presentadas en los puntos anteriores, se hizo una revisión de conjunto, para cerrar el presente informe con un decálogo de conclusiones y propuestas, que emanaron de todos los datos obtenidos. El fin de las mismas, es la realización de un punto de partida para trabajar en la mejora de las condiciones para este colectivo específico.

Se pretende, en definitiva, dar una visión objetiva y real de un colectivo de la sociedad, que puede servir como ejemplo, no sólo de superación, sino también, de la oportunidad flexible y adaptada que el autoempleo ofrece a todos los sectores de la población.



2.^a Parte. Dimensiones y realidades del estudio

La Real Academia Española define el emprendimiento como la “acción y efecto de emprender”, mientras que la palabra emprender la entiende como “acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro”.

Para Schumpeter “la función de los emprendedores es reformar o revolucionar el patrón de la producción al explotar una inversión, o más comúnmente, una posibilidad técnica no probada. Hacerse cargo de estas cosas nuevas es difícil y constituye una función económica distinta, primero, porque se encuentran fuera de las actividades rutinarias de que todos entienden y, en segundo lugar, porque el entorno se resiste de muchas maneras desde un simple rechazo a financiar o comprar una idea nueva, hasta el ataque físico al hombre que intenta producirlo.” (SCHUMPETER, 1935). Consideraba que la innovación debía ser un objetivo fundamental del emprendedor.

Por tanto, el emprendedor es aquella persona que identifica una oportunidad y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha. El emprendedor que decide poner en marcha su iniciativa empresarial ha de ser consciente que es una tarea que no está exenta de dificultades y con la que asume riesgos. Así, conceptos como innovación y capacidad de asunción de riesgos son dos notas características que han de tener muy presentes los emprendedores.

La realidad económica ha puesto de manifiesto que la contribución de los emprendedores es imprescindible para explicar el crecimiento económico, así como que juegan un papel relevante en el mantenimiento y creación de empleo y contribuyen a la cohesión social (MAROTO, 2006: p.24).

El mayor peso que ha ido adquiriendo el sector servicios a lo largo de los años, así como la alteración de los sistemas de producción y las nuevas formas de organización del trabajo por cuenta propia han contribuido tanto al desarrollo económico como a evitar la deslocalización (GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, 2005).

La Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, establece en su artículo 1, que dicha norma será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de un tercero, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

De esta forma, se puede definir la figura del autónomo propiamente dicho como “la persona física que profesionalmente y en nombre propio, ejerza la actividad de organizar los elementos precisos para la producción de bienes o servicios para el mercado, esto es, una actividad económica o profesional a título lucrativo; y en el sentido de esta definición se podrá denominar trabajador autónomo o empresario individual indistintamente.” (GARCÍA-GUTIÉRREZ, 2008; p.22).

El trabajo autónomo ha ido cobrando mayor importancia a lo largo de los años y no sólo ha contribuido a lo largo de los años al crecimiento de la economía y la creación de empleo, sino que ha permitido que muchas personas hayan podido lograr su estabilidad económica y su independencia gracias a la puesta en marcha de sus proyectos, habiéndoles permitido su inserción laboral, alcanzar una mejora laboral o desarrollarse profesionalmente, especialmente en el caso de los colectivos más vulnerables como pueden ser las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad.



Dadas las lagunas existentes en el estudio general del trabajo autónomo, en general, y más aún en el caso de las personas trabajadoras autónomas con discapacidad, en el presente proyecto se pretende realizar un análisis sobre el trabajo por cuenta propia, ahondando en la comprensión de su significación, los problemas y las potencialidades del fenómeno del trabajo autónomo en el contexto de personas con o sin discapacidad.



2.1. Acercamiento a la realidad de las personas con discapacidad: Características de la población con discapacidad en España

Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia, en España (EDAD 2020), la cifra de personas con discapacidad en el año 2020 se situaba en 4.383.900 personas, de las que 2.570.600 eran mujeres (cifra que representa el 58,63% del total) frente a los 1.813.300 hombres (41,37%). Las personas con discapacidad con edades comprendidas entre 16 y 64 años representan el 36,12% sobre el total. Es relevante destacar, que esta es una encuesta que tiene en cuenta la autopercepción de las personas entrevistadas en relación a la discapacidad, y por tanto, recoge una población más amplia que el de las personas con certificado de discapacidad reconocido.

Según el **tipo de discapacidad**, la falta de movilidad es la que afecta a mayor número de personas (55,67% del total), la cual se va agravando con la edad. Le siguen las limitaciones de la vida doméstica, con el 46,49% del total, seguida del autocuidado con el 31,58%. Las que menor prevalencia tienen son la interacciones y relaciones sociales con el 14,07% del total, y el aprendizaje, aplicación del conocimiento y desarrollo de tareas con el 16,34%.

En cuanto a la edad, podemos ver que, en las edades más tempranas, se acentúan las limitaciones de comunicación y las de aprendizaje, aplicación del conocimiento y desarrollo de tareas, así como las interacciones sociales y en las edades más longevas, las discapacidades relacionadas con la movilidad, el autocuidado y la vida doméstica.

En cuanto al sexo, entre los hombres prevalecen las discapacidades sobre movilidad (47,84%), vida doméstica (39,12%) y audición (29,72%), y en las mujeres prevalecen las discapacidades relacionadas con movilidad (61,10%), vida doméstica (51,60%) y autocuidado (33,90%).

En relación a las prestaciones económica, únicamente el 19% ha recibido **prestaciones monetarias periódicas** en los últimos 12 meses debido a su discapacidad, siendo las que más reciben las discapacidades relacionadas con las interacciones y relaciones personales (38,75%), las de aprendizaje, aplicación del conocimiento y desarrollo de tareas (34,13%) y las de comunicación (29,78%).

Respecto al nivel formativo de las personas con discapacidad, el 57,6% tienen **estudios básicos**, el 31,67% estudios intermedios y el 10,7% estudios superiores. Hay mayor presencia de personas con estudios superiores en el grupo de discapacidad de audición (11,2%), de visión (9,3%), interacciones y relaciones personales (9,33%) y movilidad (9,30%). En cuanto a los estudios básicos, se da más en el grupo de discapacidad de aprendizaje, aplicación del conocimiento y desarrollo de tareas (76,73%) y en el grupo de discapacidad de comunicación (76,09%).

En lo que respecta al **empleo**, aproximadamente solo una de cada cuatro personas con discapacidad en edad de trabajar (16-64 años) está actualmente trabajando. De estas, el 12,0% afirma que le han realizado adaptaciones en el actual puesto de trabajo debido a la discapacidad, mientras que el 17,2% reconoce que no le han realizado adaptaciones, pero hubieran sido necesarias.

La mayor parte de la población con discapacidad que actualmente trabaja tiene ocupaciones elementales, concretamente, el 30,4%. Es mayor la prevalencia entre las mujeres, 34,5%, situándose en 26,2% los hombres en estas ocupaciones. El siguiente grupo más numeroso lo encontramos entre empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, con el 15,94%, seguido de los/as trabajadores/as de servicios de restauración, personales, protección y vendedores, con el 15,4%.



De las personas con discapacidad de 16 a 64 años, que actualmente no trabaja y no está jubilada, el 15,3% está en búsqueda de empleo. Sin embargo, una gran mayoría, el 84,7% no está en búsqueda de empleo.

Por otra parte, según los datos de la **Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad**, a fecha de 31 de diciembre de 2019, había en España 3.257.058 personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, de las que 1.619.981 eran mujeres (49,7%) y 1.637.077 eran hombres (50,3%), siendo la prevalencia de situaciones de discapacidad reconocida de 68,64 casos por 1.000 habitantes (Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2021).

En los tramos de edad comprendidos entre los 0 y los 64 años el número de personas con discapacidad varones (1.000.535) es superior al de las mujeres (804.074), sin embargo, a partir de los 65 años, el número de mujeres (815.907) con discapacidad reconocida se sitúa por encima del de los hombres (636.542).

Por Comunidades Autónomas, Cataluña es la que tiene mayor número de personas con discapacidad administrativamente reconocida (585.899 personas, 17,99%), seguida de Andalucía (574.873 personas, 17,65% del total), Comunidad de Madrid (367.836 personas, 11,29%) y Comunidad Valenciana (310.759 personas, 9,54%). Dichas Comunidades Autónomas aglutinan aproximadamente al 56% de las personas con discapacidad.

El 58,9% de las personas con discapacidad administrativamente reconocida tiene un grado de discapacidad inferior al 65%. De media, hay mayor proporción de mujeres con mayores grados de discapacidad, por lo que en el porcentaje anterior, las mujeres se sitúan en el 56,1% frente a los hombres en el 61,8%.



2.2. El mercado laboral en España: Situación de las personas con discapacidad

2.2.1. Acercamiento a la población con discapacidad activa, ocupada y parada

Los datos de población para esta sección proceden de la operación estadística **El Empleo de las Personas con Discapacidad**, realizada por el Instituto Nacional de Estadística con periodicidad anual. Los datos del año 2020 son los últimos que se han publicado, con fecha 15 de diciembre de 2021. Para su elaboración se integran entre otros, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza el INE, con los existentes en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Por ello, no podemos compararlo aún con los datos de empleo referidos a 2021 que hemos visto en el apartado anterior.

La población con discapacidad en edad de trabajar -de 16 a 64 años- en el año 2020, según datos del INE, se situó en 1.933.400 personas, de las cuales, 1.269.400 personas eran **inactivas** (65,7% del total), 516.300 personas estaban **ocupadas** (26,7%) y 147.600 personas estaban **paradas** (7,6%). La población con discapacidad en edad laboral representa el 6,3% sobre el total de población en edad laboral.

Tabla 1 – Tasa de actividad, empleo y desempleo de las personas con y sin discapacidad reconocida en edad de trabajar, por sexo. España, 2014-2020 (datos en porcentajes)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tasa: Personas con Discapacidad							
Actividad							
Ambos sexos	33,6	33,9	35,2	35,0	34,5	34,0	34,3
Hombres	34,3	34,4	35,2	35,1	35,1	34,6	34,1
Mujeres	32,7	33,1	35,2	35,0	33,6	33,3	34,6
Empleo							
Ambos sexos	22,6	23,4	25,1	25,9	25,8	25,9	26,7
Hombres	23,1	23,8	25,3	26,0	26,2	26,5	26,6
Mujeres	22,0	22,8	24,9	25,6	25,2	25,1	26,9
Paro							
Ambos sexos	32,7	31,0	28,6	26,2	25,2	23,9	22,2
Hombres	32,7	30,9	28,1	25,8	25,4	23,4	22,1
Mujeres	32,7	31,1	29,3	26,7	25,0	24,6	22,4
Tasa: Personas sin Discapacidad							
Actividad							
Ambos sexos	77,8	78,1	78,0	77,7	77,6	77,7	76,1
Hombres	84,0	84,2	83,9	83,7	83,6	83,3	81,6
Mujeres	71,7	72,0	72,1	71,8	71,7	72,1	70,7
Empleo							
Ambos sexos	58,9	60,9	62,8	64,4	65,9	66,9	64,3
Hombres	64,3	66,9	68,9	70,8	72,4	73,1	70,4
Mujeres	53,5	55,1	56,8	58,2	59,6	60,7	58,4
Paro							
Ambos sexos	24,3	21,9	19,5	17,1	15,1	13,9	15,4
Hombres	23,5	20,6	17,9	15,4	13,4	12,2	13,7
Mujeres	25,4	23,5	21,3	18,9	16,9	15,9	17,4

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020.



La **tasa de actividad** de las personas con discapacidad en el año 2020 se sitúa en el 34,3%, inferior al máximo alcanzado en el año 2013 del 37,4%, así como de la existente en el año 2010 que era del 36,2%. En el caso de las personas sin discapacidad la tasa del año 2020 se sitúa en el 76,1%, llegando a 78,1% en 2015. Por tanto, existe una diferencia de 41,8 puntos porcentuales con respecto a la población sin discapacidad.

Por cuestión de género, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en el año 2020 es casi similar entre hombres -34,1- y mujeres -34,6-, sin embargo, la evolución a lo largo de los últimos años no ha sido la misma. La tasa de actividad de los varones se ha ido reduciendo e incrementándose la de las mujeres con discapacidad. En el caso de las personas sin discapacidad la tasa de actividad de los varones se ha mantenido estable superando el 80% -81,6 en 2020-, mientras que la de las mujeres supera levemente el 70% -70,7- en 2020-.

De las personas con discapacidad activas, el 56,14% eran varones y el 43,86% mujeres, teniendo la mayor parte de ellas entre 45 y 64 años (63,77%). Los menores de 25 años suponen el 3,24% y los que tienen entre 25 y 44 años representaban el 32,99%. Por nivel de estudios, el 62,64% tenían estudios de secundaria y programas de formación e inserción laboral, siendo este el grupo más numeroso, frente al 27,38% que tenían estudios superiores, y al 9,97% que tenían estudios de primaria o eran analfabetos.

Tabla 2 – Activos de 16 a 64 años según discapacidad 2020 (valores absolutos en miles)

	TOTAL		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V. Absolutos	Porcentajes	V. Absolutos	Porcentajes	V. Absolutos	Porcentajes
TOTAL	22474,7	100,00%	21810,8	100,00%	663,9	100,00%
SEXO						
Hombres	11961,4	53,22%	11588,6	53,13%	372,7	56,14%
Mujeres	10513,3	46,78%	10222,2	46,87%	291,2	43,86%
GRUPOS DE EDAD						
16-24	1424,9	6,34%	1403,5	6,43%	21,5	3,24%
25-44	10726,9	47,73%	10507,8	48,18%	219	32,99%
45-64	10322,9	45,93%	9899,5	45,39%	423,4	63,77%
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos y primaria	1.256,7	5,59%	1.190,5	5,46%	66,2	9,97%
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	11.589,9	51,57%	11.174,0	51,23%	415,9	62,64%
Superiores	9.628,1	42,84%	9.446,3	43,31%	181,8	27,38%

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020.



Según datos del INE, las mayores tasas de actividad dentro del colectivo de las personas con discapacidad en el año 2020 se dieron en Castilla-La Mancha (40,7%), Aragón (39,7%) y en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (42,8%). Por su parte, las menores tasas de actividad se registraron en Canarias (27,2%), Andalucía (28,6%) y Principado de Asturias (29,8%), siendo la media el 34,3%, lo que la sitúa 41,8 puntos porcentuales por debajo de la tasa de actividad de las personas sin discapacidad.

Tabla 3. Tasa de actividad de las personas con discapacidad por Comunidades Autónomas en 2020 (en porcentaje)

Comunidad o Ciudad Autónoma	Tasa
Ceuta y Melilla	42,8
Castilla - La Mancha	40,7
Aragón	39,7
Madrid, Comunidad de	39,4
Rioja, La	39,2
Murcia, Región de	38,5
Cantabria	38,4
Balears, Illes	38,3
Castilla y León	37,4
Cataluña	37,1
País Vasco	36,6
Total	34,3
Comunitat Valenciana	33,7
Navarra, Comunidad Foral de	33,0
Galicia	30,5
Extremadura	29,9
Asturias, Principado de	29,8
Andalucía	28,6
Canarias	27,2

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020. INE.



Del total de personas con discapacidad en edad laboral, el 23,9% son asalariados, frente al 2,8% que trabajan por cuenta propia. Los mismos porcentajes para las personas sin discapacidad se sitúan en el 54,2% que representan los asalariados y el 10,1%, los/as trabajadores/as por cuenta propia.

Tabla 4 – Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años según su relación con la actividad y situación actividad/inactividad. Miles y porcentajes. España, 2020.

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Ocupados	18.441,2	516,3	64,3	26,7
Asalariados	15.527,2	462,7	54,2	23,9
Cuenta propia	2.905,7	53,4	10,1	2,8
Otra situación profesional	8,3	0,2	0,0	0,0
Parados	3.369,5	147,6	11,8	7,6
Primer empleo	292,9	12,3	1,0	0,6
Han trabajado antes	3.076,6	135,3	10,7	7,0
Inactivos	6.857,3	1.269,4	23,9	65,7
Estudiantes	2.886,8	46,6	10,1	2,4
Jubilados	676,5	294,3	2,4	15,2
Labores del hogar	2.675,2	117,4	9,3	6,1
Incapacidad	97,6	774,8	0,3	40,1
Otra situación de inactividad	521,1	36,4	1,8	1,9
Total	28.668,0	1.933,4	100,0	100,0

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020. INE.

Según lo mencionado anteriormente, la tasa de empleo de las personas con discapacidad ha pasado del 22,6% en el año 2014 al 26,7% en el año 2020., es decir 4,1 puntos porcentuales. En el caso de las personas sin discapacidad la tasa de empleo también se ha incrementado de una manera más notable, habiendo pasado del 58,9% en el año 2014 al 64,3% en el año 2020, lo que supone 5,4 puntos porcentuales. Por tanto, en el año 2020, existe una diferencia de 37,6 puntos entre las personas con discapacidad con respecto a las personas sin discapacidad y la evolución de los últimos 6 años nos indica que la recuperación del empleo ha sido menor para las personas con discapacidad, 1,3 puntos porcentuales menor.

Por cuestión de género, los hombres y las mujeres con discapacidad sitúan su tasa de empleo en 26,6% y en 26,9% respectivamente, experimentando un aumento positivo desde el año 2014. Entre las personas sin discapacidad la tasa de empleo ha evolucionado favorablemente tanto para los hombres como para las mujeres. En el caso de los varones la tasa del empleo ha pasado del 64,3% en el año 2014 al 70,4% en el año 2020, mientras que en las mujeres dicha tasa ha pasado de ser del 53,5% en el año 2014 al 58,4% en el año 2020. Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue superior a la de los hombres en 0,3 puntos en 2020. Para las mujeres sin discapacidad fue mayor en 3,7 puntos.



Por grupos de edad, la tasa de empleo de las personas con discapacidad para las personas más jóvenes, entre 16 y 24 años, es del 8,9% (20,8% para las personas sin discapacidad), del 36,6% para los que tienen entre 25 y 44 años (74,1% para las personas sin discapacidad) y del 24,9% para los que tienen entre 45 y 64 años (69,5% para las personas sin discapacidad).

Tabla 5 – Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años.
Tasa de actividad, empleo y paro, por grupo de edad. España, 2020

	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
De 16 a 24 años			
Actividad	33,3	33,6	19,9
Empleo	20,5	20,8	8,9
Paro	38,3	38,0	55,5
De 25 a 44 años			
Actividad	86,3	87,7	49,5
Empleo	72,8	74,1	36,6
Paro	15,7	15,5	26,1
De 45 a 64 años			
Actividad	74,3	79,1	30,6
Empleo	65,0	69,5	24,9
Paro	12,4	12,2	18,6
Total			
Actividad	73,4	76,1	34,3
Empleo	61,9	64,3	26,7
Paro	15,6	15,4	22,2

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020.

En lo relativo a la antigüedad en la empresa de las personas ocupadas, el 69,49% presentan una antigüedad superior a 3 años, el 16,17%, entre 1 y 3 años, el 8,29%, menos de 6 meses y sólo el 6,04%, entre 6 meses y 1 año.

Tabla 6 – Ocupados de 16 a 64 años según discapacidad en 2020 (valores absolutos en miles)

	TOTAL		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V. Absolutos	%	V. Absolutos	%	V. Absolutos	%
TOTAL	18957,5	100,00%	18441,2	100,00%	516,3	100,00%
SEXO						
Hombres	10288,4	54,27%	9998,2	54,22%	290,2	56,21%
Mujeres	8669,1	45,73%	8443	45,78%	226,1	43,79%
GRUPOS DE EDAD						
16-24	879,2	4,64%	869,6	4,72%	9,5	1,84%
25-44	9.038,60	47,68%	8.876,70	48,14%	162	31,38%
45-64	9.039,80	47,68%	8.695,00	47,15%	344,8	66,78%
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos y primaria	887,5	4,68%	843,5	4,57%	44,0	8,52%
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	9.433,5	49,76%	9.119,0	49,45%	314,5	60,91%
Superiores	8.636,5	45,56%	8.478,7	45,98%	157,8	30,56%



ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA						
Menos de 6 meses	1.717,90	9,06%	1.675,10	9,08%	42,8	8,29%
De 6 meses a 1 año	1.134,70	5,99%	1.103,50	5,98%	31,2	6,04%
De 1 a 3 años	2.991,00	15,78%	2.907,50	15,77%	83,5	16,17%
Más de 3 años	13.113,90	69,18%	12.755,10	69,17%	358,8	69,49%

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020. INE.

Según el informe elaborado por el INE, La mayoría de los/as trabajadores/as con discapacidad en 2020 eran asalariados, tenían contrato indefinido, jornada completa y desempeñaban su actividad en el sector Servicios. Así, el 89,6% de las personas con discapacidad que trabajó lo hizo como asalariado (5,4 puntos más que las personas sin discapacidad). Y el 75% de los que trabajaban por cuenta ajena tenía contrato indefinido (0,9 puntos menos que la población sin discapacidad). El 82,2% de los ocupados con discapacidad trabajaba a jornada completa, una proporción inferior en cuatro puntos a la de los/as trabajadores/as sin discapacidad. El 81,0% de los ocupados con discapacidad desempeñó su actividad en el sector Servicios, frente al 75,3% de quienes no tenían discapacidad.

Tabla 7. Distribución según las características de la ocupación (en porcentajes)

	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
	2020	2020
Asalariados: Total	84,2	89,6
Cuenta propia: Total	15,8	10,3
Indefinido	75,9	75,0
Temporal	24,1	25,0
Jornada completa	86,2	82,2
Jornada parcial	13,8	17,8
Agricultura	4	2,5
Industria	14,2	12,2
Construcción	6,6	4,3
Servicios	75,3	81,0

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020. INE.

Siguiendo con el tipo de jornada realizada, por cuestión de género, observamos que el 88,2% de los varones con discapacidad trabaja a jornada completa frente al 74,4% de las mujeres. Esta situación también se da entre las personas sin discapacidad, donde el porcentaje de los hombres que trabajan a jornada completa es del 93,7%, frente al 77,5% de las mujeres. En ambos casos observamos la menor presencia de la jornada completa entre las personas con discapacidad.



Tabla 8 – Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupados, según tipo de jornada y sexo. España, 2021

	Personas sin Discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Hombres				
Jornada completa	9.364,5	256,0	93,7	88,2
Jornada parcial	633,7	34,2	6,3	11,8
Total	9.998,2	290,2	100,0	100,0
Mujeres				
Jornada completa	6.540,4	168,3	77,5	74,4
Jornada parcial	1.902,6	57,8	22,5	25,6
Total	8.443,0	226,1	100,0	100,0
Ambos sexos				
Jornada completa	15.904,8	424,3	86,2	82,2
Jornada parcial	2.536,4	92,0	13,8	17,8
Total	18.441,2	516,3	100,0	100,0

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020. INE.

Sólo el 1,8% de las personas con discapacidad tiene otros empleos, frente al 2,2% de las personas sin discapacidad.

Tabla 9 – Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupados, según situación de pluriempleo. España, 2021

	Personas sin Discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
No tiene otro empleo	18.030,7	507,3	97,8	98,2
Tiene otro u otros empleos	410,5	9,0	2,2	1,8
Total	18.441,2	516,3	100,0	100,0

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020. INE.

Según la operación estadística “El empleo de las personas con discapacidad” del INE referida a 2018, los salarios son más bajos entre las personas con discapacidad que en la población general, exactamente 4.186,30 € brutos anuales menos, lo que supone un 17% menos que el conjunto de la población. En 2018, el salario medio anual bruto entre las personas con discapacidad era de 19.946,20 €, frente a los 24.132,50 € de las personas sin discapacidad. La diferencia por género es mayor, reduciéndose hasta 17.949,20 € el salario medio de las mujeres. También cabe destacar otra diferencia salarial, en este caso, la de las personas con discapacidad intelectual, que se reduce hasta los 11.563 €. Desde 2010 hasta 2018 el salario de las personas con discapacidad se ha reducido en 607 €. . Por el contrario, en la población general, desde 2014 hay un crecimiento tenue, pero continuado.

La tasa de paro de las personas con discapacidad ha pasado del 32,7% en el año 2014 al 22,2% en el año 2020, reduciéndose más de 10,5 puntos porcentuales. En el caso de las personas sin discapacidad la tasa de paro también se ha reducido, habiendo pasado del 24,3% en el año 2014 al 15,4% en el año 2020.



Por tanto, el porcentaje de parados con discapacidad se ha ido reduciendo progresivamente en los últimos años. Los parados con discapacidad (147.600 en 2020) se redujeron un 3,3% respecto al año anterior. La tasa de paro de las personas con discapacidad se sitúa en el 22,2% en el año 2020. El porcentaje de hombres entre los parados es mayor, 55,89%, que el de mujeres, 44,11%. Por grupos de edad, la mayor representación está entre 45 y 64 años, con un 53,25%. Hay menos representación de parados con estudios superiores, 16,2%, concentrándose el mayor porcentaje en aquellos cuyo nivel de estudios es Secundaria y programas de formación e inserción laboral, 68,7%.

Tabla 10 – Parados de 16 a 64 años según discapacidad 2020

	TOTAL		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V. Absolutos	Porcentajes	V. Absolutos	Porcentajes	V. Absolutos	Porcentajes
TOTAL	3.517,10	100,00%	3.369,50	100,00%	147,6	100,00%
SEXO						
Hombres	1.672,90	47,56%	1.590,50	47,20%	82,5	55,89%
Mujeres	1.844,20	52,44%	1.779,10	52,80%	65,1	44,11%
GRUPOS DE EDAD						
16-24	545,70	15,52%	533,80	15,84%	11	7,45%
25-44	1.688,20	48,00%	1.631,20	48,41%	57,1	38,69%
45-64	1.283,20	36,48%	1.204,60	35,75%	78,6	53,25%
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos y primaria	369,2	10,5%	347,0	10,3%	22,2	15,1%
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	2.156,3	61,3%	2.054,9	61,0%	101,4	68,7%
Superiores	991,6	28,2%	967,6	28,7%		24,0

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020. INE.



2.2.2. Contexto europeo

Con el fin de facilitar una perspectiva del contexto europeo en relación a la situación del empleo de las personas con discapacidad, según Eurostat (2012-2013), la tasa de actividad de las personas con discapacidad es del 32,4%, frente al 62,6% de las personas sin discapacidad. Por razón de género, la tasa de las mujeres con discapacidad es del 28,7%, frente a la tasa del 37,7% de los hombres. En el caso de las personas sin discapacidad, la tasa de actividad de las mujeres es del 57,2%, frente al 68,1% de los varones. La población entre 15 y 44 años es la que presenta las mayores tasas de actividad entre las personas con discapacidad, sin embargo, entre las personas sin discapacidad las mayores tasas de actividad corresponden al grupo de edad de 45 a 64 años.

La tasa de empleo para las personas con discapacidad se sitúa en el 22,7% (19,8% para las mujeres y 26,6% para los hombres). En el caso de las personas sin discapacidad la tasa de empleo se incrementa hasta el 54,5% (49,2% para las mujeres y 59,8% para los hombres). El grupo de edad entre 15 y 44 años, en el caso de las personas con discapacidad, presenta las mayores tasas de empleo. Sin embargo, en las personas sin discapacidad, es el grupo de edad entre 45 y 64 años el que posee una mayor tasa de empleo.

La tasa de desempleo de las personas con discapacidad es del 30,1% (30,8% en las mujeres y 29,3% en los hombres). Sin embargo, entre las personas sin discapacidad la tasa de desempleo se reduce al 12,9% (13,8% en las mujeres y 12,1% en los hombres).

Tabla 11 – Tasas de actividad, empleo y desempleo en personas con y sin discapacidad de 15 y más años, por grandes grupos de edad. Unión Europea (26 países). 2012-2013 (Porcentajes).

	Con discapacidad			Sin discapacidad		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Tasa de actividad						
15 a 44 años	62	69,2	65,3	68,6	76,9	72,8
45 a 64 años	45,2	52,3	48,4	69,9	84,4	77,1
65 años y más	1,4	1,9	1,5	3,5	5,4	4,3
Total 15 y más años	28,7	37,7	32,4	57,2	68,1	62,6
Tasa de empleo						
15 a 44 años	41,6	47,8	44,4	57,4	66,1	61,8
45 a 64 años	32,3	37,3	34,6	62,7	76,2	69,4
65 años y más	0,9	1,6	1,1	3,1	5,1	4,1
Total 15 y más años	19,8	26,6	22,7	49,2	59,8	54,5
Tasa de desempleo						
15 a 44 años	33	30,8	32	16,4	14,1	15,2
45 a 64 años	28,6	28,6	28,6	10,1	9,5	9,8
65 años y más	36,8	12,6	26	8,4	4,1	5,9
Total 15 y más años	30,8	29,3	30,1	13,8	12,1	12,9

Fuente: Eurostat 2012-2013



2.2.3. Evolución histórica

El número de personas con discapacidad reconocida en edad de trabajar se ha incrementado en 191.200 personas entre los años 2014 y 2020, lo que ha supuesto un incremento aproximadamente del 11,0%. El incremento ha sido del 8,2% en el caso de los varones y del 14,8% en las mujeres.

Además, el número de inactivos ha aumentado en 113.100 personas lo que ha supuesto un crecimiento del 9,78%. Entre los varones dicho incremento ha sido del 8,4% y del 11,6% entre las mujeres.

Por su parte, el número de activos se ha incrementado en 78.000 personas (incremento del 13,3%). En el caso de los varones dicho incremento ha sido del 7,6% y del 21,5% entre las mujeres.

El número de ocupados es 121.900 personas superior al existente en el año 2014 (crecimiento del 30,9%). Incremento que en el caso de los varones ha sido del 24,4% y del 40,3% entre las mujeres.

Para finalizar, el número de parados se ha reducido en 43.900 personas (descenso del 22,9%), habiendo sido dicho descenso del 27,1% entre los varones y del 17,0% entre las mujeres.

Tabla 12 – Personas con discapacidad reconocida en edad de trabajar según su relación con la actividad, por sexo. España, 2014-2020 (datos en miles de personas)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total							
Ambos sexos	1.742,2	1.774,8	1.840,7	1.860,6	1.899,8	1.876,9	1.933,4
Hombres	1.009,5	1.023,8	1.058,3	1.069,1	1.090,8	1.066,7	1.092,0
Mujeres	732,7	751,0	782,3	791,4	809,0	810,2	841,3
Activos							
Ambos sexos	585,9	601,1	647,2	651,7	654,6	638,6	663,9
Hombres	346,2	352,3	372,2	375,1	382,6	368,9	372,7
Mujeres	239,7	248,9	275,0	276,7	272,1	269,6	291,2
Activos: Ocupados							
Ambos sexos	394,4	414,8	462,0	481,0	489,5	485,9	516,3
Hombres	233,2	243,3	267,5	278,1	285,4	282,6	290,2
Mujeres	161,2	171,5	194,5	202,9	204,1	203,4	226,1
Activos: Parados							
Ambos sexos	191,5	186,3	185,2	170,7	165,1	152,6	147,6
Hombres	113,1	108,9	104,7	96,9	97,2	86,4	82,5
Mujeres	78,4	77,4	80,5	73,8	67,9	66,3	65,1
Inactivos							
Ambos sexos	1.156,3	1.173,6	1.193,5	1.208,8	1.245,1	1.238,4	1.269,4
Hombres	663,3	671,5	686,1	694,1	708,2	697,8	719,3
Mujeres	493,0	502,1	507,3	514,8	536,9	540,5	550,1

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020. INE.



2.2.4. Relación entre nivel formativo y estudios

En el caso de las personas inactivas con discapacidad el 27,0% son analfabetos o con estudios de primaria (10,6% personas sin discapacidad), el 60,67% tiene estudios de secundaria o programas de formación e inserción laboral (71,0% personas sin discapacidad) y el 12,3% tiene estudios superiores (18,4% personas sin discapacidad).

Para el caso de los activos, el 10,0% son analfabetos o con estudios de primaria (5,5% personas sin discapacidad), el 62,6% tiene estudios de secundaria o programas de formación e inserción laboral (51,2% personas sin discapacidad) y el 27,4% tiene estudios superiores (43,3% personas sin discapacidad)-

Por tanto, el nivel formativo influye a la hora de poder acceder al mercado laboral, siendo superior la formación que presentan las personas sin discapacidad que las personas con discapacidad .

Tabla 13 - Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años según su relación con la actividad y nivel de estudios. España, 2020

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Activos	21.810,8	663,9	100,00%	100,00%
Analfabetos y primaria	1.190,5	66,2	5,46%	9,97%
Secundaria y programas formación e inserción laboral	11.174,0	415,9	51,23%	62,64%
Superiores, incluyendo doctorado	9.446,3	181,8	43,31%	27,38%
Inactivos	6.857,3	1.269,4	100,00%	100,00%
Analfabetos y primaria	727,5	343,2	10,61%	27,04%
Secundaria y programas formación e inserción laboral	4.867,9	770,2	70,99%	60,67%
Superiores, incluyendo doctorado	1.261,9	156,0	18,40%	12,29%
Total	28.668,0	1.933,4	100,00%	100,00%
Analfabetos y primaria	1.918,0	409,5	6,69%	21,18%
Secundaria y programas formación e inserción laboral	16.041,9	1.186,1	55,96%	61,35%
Superiores, incluyendo doctorado	10.708,2	337,8	37,35%	17,47%

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020. INE.



2.2.5. Tipo y grado de discapacidad y su relación con la actividad

Teniendo en cuenta el tipo de discapacidad, el 41,7% de las personas con discapacidad activas presentan una discapacidad física, orgánica y otras (58,3% de los inactivos), el 28,3% tienen discapacidad intelectual (71,7% de los inactivos), el 26,6% presenta trastornos mentales (73,4% de los inactivos) y el 51,3% tiene discapacidad sensorial (48,7% de los inactivos). Por tanto, el tipo de discapacidad también condiciona la mayor o menor accesibilidad al mercado de trabajo, siendo las personas que presentan discapacidad intelectual y trastornos mentales las que tienen mayor dificultad de acceso al mercado laboral.

Cuanto menor sea el grado de discapacidad mayor es la probabilidad de que la persona con discapacidad acceda al mercado laboral. Así, el 53,1% de los activos tienen un grado de discapacidad entre el 33% y el 44%, el 40,1% entre el 45%, el 64%, el 21% entre el 65% y el 74% y el 12% tienen un grado de discapacidad superior al 75%.

Las mayores tasas de actividad y empleo se dan entre las personas con discapacidad sensorial (51,3% en tasa de actividad y 42,2% en tasa de empleo), y en la física, orgánica y otras (41,7% en tasa de actividad y 34% en tasa de empleo). Por el contrario, las tasas de actividad y empleo más bajas corresponden a las personas con trastornos mentales y discapacidad intelectual.

La participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad, siendo menor cuanto mayor es el grado de discapacidad. Así, la tasa de actividad y empleo para el grado de discapacidad 33-65% fue del 53,1% y 42,8% para cada una en 2020, y disminuyó progresivamente hasta el 12,0% y 9,3% respectivamente para el grado de discapacidad 66% o más.

2.2.6. Población ocupada y parada con discapacidad según sector económico

A finales de 2021 los ocupados aumentaron en todos los sectores tanto si los comparamos con 2020 como con 2019. El incremento más alto en relación a 2020 se dio en agricultura, 7,4% seguido de servicios, con un 4,8% más. Industria registra un incremento del 2,7% y construcción se mantiene al nivel de 2020, con un 0,5% más. Comparando los datos de 2021 con el nivel previo a la pandemia, sobresale el sector de agricultura con un 5,8% más, y en menor medida servicios, con un incremento del 1,11%, frente a los sectores de industria y construcción que prácticamente se encuentran en los mismos niveles que a finales de 2019. Estos datos deben tomarse con cautela a la hora de identificar conclusiones dado que 2021 se considera un año atípico al tratarse del inicio de la recuperación de la crisis provocada por la pandemia del Covid-19.

En relación a la población parada se dan descensos en todos los sectores, con los valores más altos en servicios (-30,42). Por su parte el colectivo de parados de larga duración, es el que peor resultado presenta, a pesar de disminuir un 3,5% en relación a 2020, sin embargo, registra un 9,7% más que en 2019.

La creación de empleo en 2021 fue generalizada, todas las comunidades cerraron el año 2021 con más ocupados y las comunidades de Andalucía, Castilla-La Mancha, Comunitat Valenciana y Navarra registraron más ocupados en todos los sectores. En el sector servicios aumentó el número de ocupados en todas las comunidades excepto en la Rioja (-2,06%) y en la ciudad autónoma de Ceuta (-4,00%); el mayor incremento se dio en Canarias (13,89%).



Las personas con discapacidad trabajan fundamentalmente en el sector servicios (81% del total). Esta situación se presenta también entre los/as trabajadores/as sin discapacidad, aunque en este caso el porcentaje que representan sobre el total es inferior situándose en el 75,3%, cobrando más peso que en el caso de los/as trabajadores/as con discapacidad su presencia en el sector de la industria y la construcción, fundamentalmente.

Tabla 14 – Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupados, según sector de actividad. España, 2020

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Agricultura	731,6	12,8	4,0	2,5
Construcción	1.212,6	22,4	6,6	4,3
Industria	2.618,6	63,2	14,2	12,2
Servicios	13.878,4	418,0	75,3	81,0
Total	18.441,2	516,3	100,0	100,0

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020. INE.

2.2.7. Afiliación a la Seguridad Social de las personas con discapacidad

Según el Informe el Mercado de Trabajo Estatal 2022, con datos 2021, en el Sistema de Seguridad Social español, a 31 de diciembre de 2021 estaban afiliadas un total de 19.403.183 personas, que supone un aumento del 2,64%, con respecto al mismo día del año anterior. Esta subida provoca el retorno a una tendencia alcista que se venía registrando de los últimos seis años previos a la pandemia de COVID-19, todos ellos con valores positivos que se acercaban o incluso superaban el 3%.

Entre el total de personas afiliadas, 295.828 eran personas con discapacidad, lo que supone que este colectivo representa el 1,5% del total de afiliados a la Seguridad Social. Un porcentaje que en el ejercicio 2020 fue del 1,5%. Es decir, cada vez va ganando ligeramente más peso en la afiliación y su representatividad es cada vez mayor. Es precisamente la importancia creciente de este colectivo uno de los aspectos a destacar de los datos aportados por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). El crecimiento que experimenta la afiliación de personas con discapacidad en 2021 es superior a la media nacional en 1,94 puntos porcentuales. La variación interanual general es positiva, un 2,64%, mientras que la que experimenta el colectivo de afiliados con discapacidad es de 4,6% de crecimiento en este último año. De nuevo se indica la necesidad de tomar estos datos con cautela y observar si estas tendencias se consolidan en los próximos años dada la atipicidad del año 2021.

En lo que se refiere al reparto de afiliación de personas con discapacidad, Cataluña, Comunidad de Madrid y Andalucía son, por este orden, las comunidades autónomas que aglutinan la mayor concentración. Solo entre las tres suman más de la mitad (concretamente, el 63,7%) del total de afiliados con discapacidad.

En lo que respecta a la afiliación por tramos de edad, se observa un aumento generalizado en todos los tramos de edad, especialmente de los menores de 25 con un crecimiento del 17,01%. El rango de los que están entre 25 y 44 años es el que menos variación al alza presenta, con el 1,36% de incremento sobre 2020, estando a 4,67 puntos porcentuales de los mayores de 45 y a 16,65 puntos de los menores de 25 años.



En el caso del colectivo de las personas con discapacidad, las afiliaciones a la Seguridad Social fueron 295.828 en 2021, frente a los 282.884 en 2020, un 4,58% más respecto a las afiliaciones registradas en 2020, siendo casi dos veces superior al aumento medio de todas las afiliaciones, que en el conjunto nacional es del 2,64%.

Los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social revelan que la distribución por sectores de los cotizantes con discapacidad no es ni mucho menos homogénea. Servicios es indiscutiblemente el sector que más afiliación concentra. Más de ocho de cada diez personas con discapacidad cotizan en este sector.

Este comportamiento en la distribución por sectores tiene también su reflejo en la distribución por actividades económicas. De las quince actividades con mayor número de afiliaciones, doce pertenecen al sector servicios, una a agricultura (Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas), una a construcción (Actividades de construcción especializada) y una a industria (Industria de la alimentación).

En lo que respecta a los regímenes de cotización, es indiscutiblemente el Régimen General el que más afiliados tiene, el 90,2% del total de personas afiliadas, seguido, con mucha diferencia, por el régimen de Autónomos, que representa el 8,1% de las personas afiliadas con discapacidad a la Seguridad Social, A continuación se sitúa el grupo de personas en el régimen especial del Mar y de la Minería y el Carbón, tal y como reflejan los datos de la siguiente Tabla. Solo el Régimen General (incluyendo los Sistemas Especiales Agrario y de Empleados del hogar) acapara más del 90% del total de la afiliación.

Tabla 15 – Afiliación de personas con discapacidad por régimen de cotización y tramos de edad

Tramos de edad	Régimen general			Regímenes especiales		
	Régimen general	Sistema especial agrario	Sistema especial empleados del hogar	Trabajadores autónomos	Mar	Minería Carbón
Menor de 25	7.666	143	5	299	4	0
De 25 a 44	96.583	1.220	259	7.561	101	2
De 45 y más	162.484	1.957	1.357	16.029	156	2
TOTAL	266.733	3.320	1.621	23.889	261	4

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Datos 2021. SEPE 2022

A 31 de diciembre de 2021, el número de afiliados al Régimen especial de autónomos en nuestro país ascendía a 3.308.866 trabajadores, 37.458 afiliados más que a finales de 2020, un 1,14% más afiliados en valor relativo. Si comparamos el colectivo con el de las personas sin discapacidad, vemos que, aunque ambos experimentan crecimiento en términos generales, no lo hacen de la misma manera. La afiliación de las personas con discapacidad es más favorable que el de las personas sin discapacidad.



2.2.8. Contratación de personas con discapacidad

Según el Informe sobre el Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2022 del Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE), para el estudio de este capítulo se han tenido en cuenta todos los contratos realizados a personas con discapacidad que se han registrado durante el año 2021, en los Servicios Públicos de Empleo, sean o no específicos del colectivo (se suman los contratos mecanizados firmados por personas que han declarado su discapacidad en la demanda de empleo o lo han manifestado en el propio contrato). La explotación de datos se ha realizado a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

El número de contratos a personas con discapacidad durante el año 2021 fue de 307.885, representando solo el 1,6% del total de los contratos registrados en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo, que alcanzaron los 19.384.359 contratos. Desde el año 2007, la representación de las personas con discapacidad ha ido aumentando de forma progresiva hasta este último año (a excepción del año 2012), pasando del 0,9% a inicio del periodo al 1,6% de la actualidad. Respecto al año 2020, el número de contratos registrados para el colectivo aumentó en 59.399, que, en términos relativos, implica un aumento del 23,9%. Este porcentaje es ligeramente superior al experimentado por el total de contratos registrados para el conjunto del país (21,6%), debido a la recuperación posterior del impacto que ha tenido la crisis sanitaria en la contratación laboral. En 2021, se registraron en nuestro país 19.384.359 contratos, es decir, 3.441.298 contratos más que en 2020.

La contratación por sexo entre las personas con discapacidad reflejó una distribución similar a la de años anteriores, con marcadas diferencias entre ambos: el 60,7% representan a los hombres y el 39,28% a las mujeres. Esta proporción está algo alejada de la registrada en el conjunto del mercado de trabajo, donde el reparto es del 55,48% y del 44,52% respectivamente.

Con respecto a la edad del contratado, los mayores de 45 años representan el grupo de mayor contratación en estos últimos tres años. En los anteriores, el grupo mayoritario habían sido los de edades comprendidas entre los 25 y 44 años.

Con respecto al tipo de discapacidad reconocida a las personas contratadas, de los 307.885 contratos registrados durante 2021, consta dicho dato en el 60,38%; del 39,62% restante no hay datos registrados, bien porque en la demanda de empleo no ha sido recogida o bien porque tampoco ha sido declarada en el documento del contrato

De los 185.899 contratos en los que sí aparece el tipo de discapacidad, el 72,73% tiene reconocida alguna discapacidad física, el 16,72% psíquica, el 9,86% sensorial y el 0,70% restante presentan alguna relacionada con el lenguaje. En todas las categorías, aumentó la contratación respecto a 2020. Los hombres son mayoritarios en todos los tipos de discapacidades, contabilizándose la mayor diferencia entre sexos en la del lenguaje, donde la diferencia supera los veintiséis puntos porcentuales. Es tradicional que nuestro mercado de trabajo registre el mayor número de contratos entre los que tienen o estudios primarios o la educación secundaria obligatoria. Este patrón se reproduce también entre las personas con discapacidad, concentrando estos dos niveles casi el 70% de la contratación del colectivo. Debido a la fuerte polaridad en la contratación, sí hay diferencias, en cambio, con respecto a la contratación por niveles educativos en función del sexo. En las personas sin discapacidades, las mujeres ya son mayoría en los contratos a partir de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, mientras en este colectivo, los hombres siguen siendo mayoría en todos los niveles, excepto en los contratos con nivel de universitarios.



El sector servicios volvió a concentrar el mayor número de contratos suscritos con las personas con discapacidad, cerca del 80% de la contratación. Aunque la terciarización de todo el mercado laboral es una realidad, en este colectivo es aún más acusada, ya que, en el resto de la población, los contratos del sector servicios rondan el 67% (en 2020, el 63%). El segundo sector, el industrial, registra el 11,1% de la contratación de las personas con discapacidad, con porcentaje muy similar al de las que no presentan discapacidades. En cambio, la agricultura y la construcción tienen menos peso en el colectivo, con una representación del 6,8% y 3,9%, respectivamente.

A continuación, se trasladan los datos de representatividad sectorial de todos los colectivos. La importancia del sector servicios es manifiesta en todos ellos, aunque los porcentajes varían según el colectivo. La mayor proporción corresponde a las personas con discapacidad, sin embargo, el colectivo de extranjeros registra el porcentaje menor de todos ellos.

Tabla 16. Distribución porcentual de los contratos por sectores. Datos comparados

Colectivos	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Jóvenes menores de 30	13,68	11,96	3,51	70,84
Mujeres	10,56	9,78	1,29	78,37
Extranjeros	10,24	5,85	10,29	73,60
Mayores de 45 años	19,88	11,04	8,9	60,18
Personas con discapacidad	6,8	11,08	3,9	78,21
Personas sin discapacidad	18,17	12,27	6,88	62,68
Total contratación nacional	18,01	12,25	6,84	62,89

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Datos 2021. SEPE 2022

En cuanto a los contratos por ocupaciones, servicios a edificios y actividades de jardinería es la que registra la mayor contratación el colectivo. También coincide que esta actividad, junto con la de Actividades de servicios sociales sin alojamientos, son las que registran la mayor proporción de personas con discapacidad contratadas, con una tasa superior al 5,5%, cuando la media del colectivo es 1,6%.

Durante el año 2021, la contratación más frecuente se realizó en las modalidades de Eventual por circunstancias de la producción (37,61%) y Obra o servicio (30,75%), sumando las dos aproximadamente el 70% de la contratación de las personas con discapacidad. Estas dos modalidades son también las más utilizadas en el conjunto de la contratación estatal. Las mujeres sólo son mayoría en los contratos de Interinidad, sin tener en cuenta a los de Relevo y Sustitución por jubilación anticipada por su ínfimo valor absoluto.

En cuanto a la estabilidad laboral, en 2021 el 11,53% del total de los contratos a personas con discapacidad se suscribió por tiempo indefinido y el 88,47% de forma temporal. Una característica de las personas con discapacidad es tener una tasa de estabilidad más alta que el resto de la población, pero desde 2012 estas diferencias empiezan a igualarse.

En 2007, la tasa de estabilidad del colectivo era la mayor de la serie (17,01%), en 2021 se ha pasado de nuevo del 10%, como en el 2018 y en años anteriores, similar al que presenta el resto de la población.



El índice de rotación nos permite conocer el número de contratos que una persona suscribe a lo largo del año. En las personas con discapacidad este indicador para el año 2021 fue el 2,1, lo que significa que cada persona firmó dos contratos al año; fue un poco más elevado en los hombres que en las mujeres. Según se comprueba a continuación, más del 74% de las personas con discapacidad contratadas suscribieron un único contrato de trabajo. En el otro extremo, el 4,06% de las personas con discapacidad firmaron más de 5 contratos en el año 2021.

Los contratos indefinidos, tanto con jornada completa como con jornada parcial, aumentaron respecto al año 2019, al igual que los temporales que, en conjunto, aumentaron más del 30%.

En 2021, el número de contratos que implican movilidad de los/as trabajadores/as con discapacidad se ha incrementado en un 25,3% respecto al año anterior, retornando a la tendencia de incremento que se venía observando en los años previos a la pandemia de 2020. Este incremento, que es superior al experimentado por el conjunto de la contratación a personas con discapacidad, fue superior en los contratos sujetos a movilidad (25,3%) que en los contratos donde coinciden el domicilio del trabajador y el del centro de trabajo (23,8%).

Tradicionalmente, el colectivo de personas con discapacidad ha registrado unas tasas de movilidad inferiores a la del resto de los/as trabajadores/as. En 2021, la tasa de movilidad del colectivo fue del 9,1%, ligeramente superior respecto a la de 2020 (9%)

2.2.9. Demanda de empleo y paro registrado de las personas con discapacidad

En el Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2022 a fecha 31 de diciembre de 2021, el número de personas con discapacidad paradas era de 144.931, que representan el 4,67% de los parados totales nacionales. Con 20.793 parados menos que en el año anterior, el número de parados con discapacidad disminuye, siguiendo la tendencia de bajada del paro nacional en general. Comparando con el resto de colectivos que se estudian en el mercado de trabajo, el de las personas con discapacidad es el segundo colectivo en el que menos disminuye el desempleo, después del de mayores de 45 años. Los colectivos de jóvenes menores de 30 años y el de los extranjeros disminuyen en sus cifras de desempleo: este último, casi un 30% y el de jóvenes pierde 23,4 puntos porcentuales más que las personas con discapacidad, mostrando así la mayor dificultad de éstas para encontrar empleo.

Tabla 17. Variación demanda de empleo entre colectivos años 20/21

Colectivos	% variación 21/20
Mujeres	-18,03
Jóvenes menores de 30 años	-35,97
Mayores de 45 años	-10,70
Extranjeros	-29,89
Personas sin discapacidad	-20,46
Personas con discapacidad	-12,55

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Datos 2021. SEPE 2022



Por comunidades autónomas, ocho de ellas más las dos ciudades autónomas tienen una tasa de parados superior a la media nacional, destacando por encima de todas, la ciudad autónoma de Melilla, con casi el 10%. Con valores también altos, se encuentran Ceuta, la Región de Murcia y Cantabria. Las comunidades en las que la representación de las personas con discapacidad es menor son Andalucía y la Comunidad Foral de Navarra.

En los parados con discapacidad la brecha de género no es muy grande. Tan sólo de 5 puntos porcentuales de diferencia. Ésta es mucho menos acusada que en el caso de los parados que no tienen ninguna discapacidad, donde el reparto es del 59,1% para las mujeres y del 42,0% para los hombres, por lo que la brecha entre ambos (17,5 p.p.) es bastante mayor que en el colectivo estudiado.

Por tramos de edad, el grupo de los mayores de 45 años vuelve a ser el más representativo con el 61,4% sobre el total de los parados, seguido de los de 25 a 44 años con el 32,3%, y la menor proporcionalidad la presentan los menores de 25 años, con sólo el 5,6% restante. Y es el grupo de los que están entre 25 y 44 años los que más disminución porcentual experimental con respecto al año anterior. Teniendo en cuenta el tipo de discapacidad que tienen, podemos ver que de las 144.931 que han declarado su tipo de discapacidad, el 67,5% presentan una física, el 21,9% presentan una discapacidad intelectual, el 9,5% una discapacidad sensorial y el 0,6% del lenguaje. El 0,5% de los inscritos como personas con discapacidad no han declarado el tipo de discapacidad que tienen.

Partiendo de la base de que la formación es un factor decisivo para la inclusión socio laboral de las personas, a continuación, analizamos el nivel de estudios que los desempleados acreditaron cuando se inscribieron en los servicios de empleo. El nivel formativo de los parados con discapacidades está mayoritariamente estancado en los niveles más bajos, en el grupo de Estudios primarios/ No acreditados se encuentra más del 40% del colectivo y los que alcanzan estudios de la Educación Secundaria Obligatoria superan el 30%. En los dos niveles educativos más bajos, se concentra casi las tres cuartas partes de los parados con discapacidad inscritos como demandantes de empleo.

El porcentaje de personas con discapacidad paradas con estudios superiores dista notablemente de las personas sin discapacidad, exactamente 5,2 puntos porcentuales menos que los titulados universitarios sin discapacidad. El comportamiento del colectivo cambia cuando nos fijamos en los titulados en estudios de formación profesional, en el grado medio las personas con discapacidad presentan un porcentaje superior en casi dos puntos porcentuales a los titulados sin discapacidad y en los de grado superior están más igualados. Por sexo, sólo son superiores en número los hombres en el nivel formativo más bajo, mientras que, en general, cuanto mayor es la cualificación del parado, el peso de las mujeres va aumentando.

En cuanto a sectores económicos, el sector servicios concentra el 72,8 % de los parados, seguido de industria con el 7,0%, construcción con el 5,5 % y agricultura y pesca con el 3,3 %. Un 11,4 % de las personas con discapacidad paradas inscritas carecen de experiencia laboral previa: son los denominados "Sin empleo anterior", que pretenden incorporarse al mercado laboral por primera vez. Comparando con la distribución por sectores económicos de las personas que no tienen declarada ninguna discapacidad, hay que decir que cada vez se parece más el reparto proporcional, si bien siguen existiendo algunas diferencias. Estas diferencias serían, el menor peso que representa la construcción, la agricultura y la industria en las personas con discapacidad y, sobre todo, el porcentaje mucho más alto de los parados que carecen de experiencia laboral, que, si en el colectivo representan el 11,39 %, en el resto de la población es el 8,64 %. En el sector servicios está muy igualado entre ambos colectivos. Con respecto al año anterior, el descenso general en el número de parados del 12,55 % está sustentado por el descenso



de todos los sectores, destaca el sector de los de sin empleo anterior que baja más del 15% junto con el sector agrícola, le siguen construcción, industria y servicios en ese orden.

Centrándonos en los **parados de larga duración** (PLD), aquellos que permanecen más de un año inscritos como demandantes parados, estos suponen el 64,0% de las personas con discapacidad paradas. Después de descender su proporción durante cinco años consecutivos y suponer en diciembre de 2019 el 53,7%, volvió a presentar unos niveles muy elevados en 2020, al incrementarse en 11,2 puntos porcentuales, consecuencia de los efectos de la crisis sanitaria en ese año, para descender en 2021 ya los parados de larga duración del colectivo disminuyeron en un 13,7% respecto a diciembre del año anterior.

En la población que no tiene discapacidad, los parados de larga duración representan un menor peso, concretamente el 50,1%, con un descenso del 11,3% interanual. En el colectivo estudiado, comprobamos que se supera la tasa de parados de larga duración en 13,9 puntos porcentuales, pese a haber descendido en sus cifras interanuales

2.2.10. Ocupaciones de las personas con discapacidad

Siguiendo de nuevo con los datos del Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad, el grupo mayoritario de la contratación es el de Ocupaciones elementales (grupo 9), pero existen diferencias significativas en su representación dependiendo de si son personas con discapacidad o no, pues mientras que en aquellas el 46,5% de los contratos firmados en el 2021 se encuadraban dentro del grupo 9, en las personas sin discapacidad son el 39,26%, casi ocho puntos de diferencia. El segundo gran grupo con más contrataciones, pero con un peso inferior, es el grupo 5 de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, con el 18,7%. En este grupo también se registra una diferencia notable a favor de las personas sin discapacidad, casi cinco puntos más en estas últimas. Más del 80% de los contratos realizados se concentran en ocupaciones encuadradas en los grandes grupos comprendidos entre el gran grupo 5 y el 9.

Casi un 25% de los contratos realizados a personas con discapacidad se concentraron en dos ocupaciones incluidas en el gran grupo 9, tales como personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares y en peones de las industrias manufactureras. La tercera ocupación con mayor contratación superando los 10.000 contratos es Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines). En la primera de estas tres ocupaciones, la contratación femenina supone más del doble que la masculina y la mayor parte de los contratos se realizan a mujeres mayores de 45 años. Sin embargo, la contratación en la ocupación de Peones de las industrias manufactureras es eminentemente masculina, supera en casi la tercera parte a la femenina y el grupo de edad que realiza más contratos es el de los hombres de entre 25 y 44 años.

Las ocupaciones con mayor representación entre las personas con discapacidad son, por este orden: Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, Peones de las industrias manufactureras, Conserjes de edificios y Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes, sumando entre las cuatro más de la cuarta parte del total de ocupaciones demandadas por el colectivo.



2.2.11. Prospección del futuro del mercado de trabajo

Según el Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2022 del SEPE, la evolución se presenta más heterogénea en el nivel de actividades económicas, definiéndose dos grandes grupos, uno de ellos formado por los sectores que durante la pandemia mantuvieron e incluso incrementaron su volumen de empleo, y que cerraron 2021 con un volumen de población ocupada superior a la que alcanzaban antes de la pandemia, y un segundo grupo de sectores con un ritmo más lento de recuperación en el que se encuentran aquellas actividades que se vieron más afectadas por las medidas y limitaciones impuestas para combatir y superar la crisis sanitaria. En el primer grupo destaca el buen comportamiento de las actividades económicas intensivas en tecnología como son las de telecomunicaciones y las de programación, consultoría y otras relacionadas con la informática. Estas fueron las menos afectadas por los confinamientos al inicio de la pandemia, dando soporte al mantenimiento del resto de actividades y respuesta a los cambios en la forma de trabajar y a la aceleración que la transformación digital ha experimentado en este período. La expansión del comercio electrónico también ha favorecido al sector de la informática y de las comunicaciones, así como a otros sectores asociados al crecimiento de la actividad comercial en Internet, como son la logística, el transporte de mercancías y las entregas a domicilio. Otras actividades que intensificaron su actividad durante la pandemia, bien por ser considerados esenciales o por dar respuesta a la demanda surgida a consecuencia de ella, como es el caso de los sectores sanitario, químico, farmacéutico, educativo, ocio doméstico, o los servicios de suministro de agua y de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación han incrementado su población ocupada durante los dos últimos años.

Por otra parte, según el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en su Informe de prospección y detección de necesidades formativas de 2021, en los próximos años los mencionados procesos de digitalización y sostenibilidad van a potenciar aún más el crecimiento del empleo en sectores relacionados con diversas ingenierías, comunicación y redes sociales, diseño gráfico, energías renovables y tratamiento de residuos. Por otro lado, debido al progresivo envejecimiento de la población española, los siguientes sectores tendrán previsiblemente un crecimiento de la empleabilidad a medio plazo: sanitario, farmacéutico, servicios sociales y, en particular, cuidados a personas dependientes en el hogar.

En relación a las actividades económicas, a excepción del sector agricultura y pesca, en los otros tres sectores (industria, construcción y servicios) se ha producido un aumento en la afiliación, la tasa de variación en los contratos es positiva en todos los sectores, y la variación de parados experimenta una reducción también en los cuatro sectores, con porcentajes entre -18% en el sector industria, al -20% del sector agricultura y pesca.

La variación en la afiliación de las personas trabajadoras por cuenta propia respecto al año anterior ha experimentado un incremento en el sector de la construcción y sector servicios, 1,7% y 1,5% respectivamente. Sin embargo, en los otros dos sectores, la variación ha sido negativa, reduciéndose un 1,1% en el sector de la agricultura y pesca, y un 1,0% en el sector de la industria. En el informe sobre actividades económicas con tendencia positiva en la contratación del año 2021 elaborado desde el observatorio de las ocupaciones (OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES: 2021) figura la relación de actividades económicas con variación interanual positiva.

Las actividades con mayor número de contratos son Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas que aglutinan 2.842.143 contratos en el año 2021 y las actividades relacionadas con los servicios de comidas y bebidas con 2.204.346 contratos en dicho año.



Las mayores variaciones interanuales tienen lugar en las actividades de creación artística y espectáculos (69,5%) y los servicios de alojamiento 66,3%) y los servicios de comidas y bebidas (50,4%). Destacan las Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas con un 79,0% de contratos indefinidos y la construcción de edificios con un 65,6% de contratos indefinidos. La mayor tasa de contratos temporales la encontramos en las actividades de creación, artísticas y espectáculos con un 69,6% y en los servicios de alojamiento con un 67,5%.

Según datos del Balance de situación 2021 de la Fundación estatal para la formación en el empleo (FUNDAE 2022), en el pasado año, se ha aprobado la Convocatoria de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas del ámbito sectorial del Turismo, del Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021, con un presupuesto total de 39.977.622 euros, distribuidos principalmente entre hostelería, seguido de agencias de viajes o Transporte viajeros por carretera. También se ha aprobado la Convocatoria de programas de formación de ámbito estatal, para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, del Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021, con un presupuesto de 49.997.173 euros.

2.2.12. Políticas de fomento del empleo para el colectivo de personas con discapacidad

En el informe elaborado por el INE, el Empleo de las Personas con Discapacidad (INE, 2021) se analizan las medidas que incentivan la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Entre las políticas destinadas a fomentar la actividad laboral del colectivo están las que favorecen su inserción en el empleo ordinario. Entre ellas cabe destacar las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización, tanto para trabajadores asalariados como por cuenta propia, así como la modalidad de contratación específica para trabajadores con discapacidad en el caso de los/as trabajadores/as asalariados, que, además de conllevar bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social, contempla determinadas subvenciones. El 25% de las personas con discapacidad ocupadas que cotizaron a la Seguridad Social en 2020 tenía algún tipo de reducción o bonificación en las cotizaciones. El porcentaje de asalariados con discapacidad con la modalidad de contrato específico de discapacidad fue del 25%. Las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización y la contratación específica beneficiaron, sobre todo, a la población masculina, al grupo de edad de 16 a 44 años, a los grupos de discapacidad asociados a discapacidad intelectual y sensorial, y a las personas con grado de discapacidad superior al 75%.

Las **Prestaciones Sociales Públicas** son pensiones y subsidios abonados con cargo a recursos de carácter público cuya finalidad es cubrir situaciones de incapacidad, jubilación, muerte y supervivencia, protección familiar, desempleo para personas mayores de 52 años y otras mejoras estatutarias y prestaciones complementarias. Por ello, suponen una importante herramienta de apoyo para la situación de discapacidad. De cada 100 personas en edad laboral, 11 percibieron una prestación durante 2020. En el caso específico de las personas con discapacidad el sistema público de prestaciones benefició a 1.265.000. De ellas, 254.100 personas eran activas.

Entre las personas con discapacidad receptoras de prestaciones, el 81,5% recibió la prestación debido a una incapacidad laboral. Por su parte, el 2,9% lo hicieron exclusivamente en términos no contributivos, es decir, sin haber cotizado previamente por ellas. (INE, 2021).



Otra medida de protección del colectivo de las personas con discapacidad lo constituye el reconocimiento de la Situación de Dependencia, tras la aprobación de la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. En el año 2020 el 16,1% de las personas con discapacidad (311.000) tenía también reconocida oficialmente la situación de dependencia. De estas, el 8,6% permanecieron laboralmente activas (INE, 2021).



2.3. La actividad emprendedora en España

2.3.1. Realidad actual del emprendimiento en España

Según el Observatorio del Emprendimiento GEM España y su Informe GEM 2021-2022 (FERNANDEZ LAVIADA et al: 2022), la actividad emprendedora reciente se ha recuperado hasta alcanzar una tasa del 5,5% de la población, un nivel similar al previo a la crisis sanitaria. El aumento del porcentaje de personas con intención de emprender en los próximos tres años, que roza el 10% de la población, unido a un aumento de oportunidades percibidas en un entorno post-pandemia, permite prever un mayor crecimiento de la actividad emprendedora en los próximos años, si las circunstancias del entorno lo permiten, aunque se está lejos de alcanzar la media de la Unión Europea que se sitúa en el 15%.

El perfil de la persona emprendedora ha evolucionado en los últimos años. En 2021 el porcentaje de mujeres involucradas en iniciativas emprendedoras de menos de tres años y medio de vida (5,6%) es superior al de los hombres (5,4%), y aumenta en todas las fases del proceso emprendedor. Quien emprende en España puede ser indistintamente hombre o mujer, suele tener entre 35 y 54 años, un nivel educativo medio o superior y formación específica para iniciar el negocio y gestionar su empresa. Más del 70% de las personas que emprenden considera la escasez de empleo como una de las razones para emprender. Sin embargo, el 43% de los/as emprendedores/as recientes también manifiestan motivaciones más ambiciosas, como la de crear empresas que marquen una diferencia en el mundo, una motivación que recupera su importancia tras la incertidumbre de 2020.

Más del 70% de las iniciativas emprendedoras se constituyen con menos de 30.000 euros de capital, y la mayoría se financia con los ahorros personales del emprendedor, quien cada vez tiene mayor conocimiento de las fuentes de financiación más apropiadas para su empresa. La mayoría de las iniciativas emprendedoras son microempresas de menos de 5 personas empleadas. Sin embargo, se percibe un aumento del tamaño de las empresas consolidadas. A pesar de la incertidumbre percibida en el último año sobre las condiciones del entorno, más de la mitad de quienes emprenden y que contrataron en los últimos 12 meses han apostado por mantener equipos reducidos de empleos a tiempo completo y con contrato indefinido, y más del 40% prevén contratar a nuevos puestos de trabajo en los próximos años.

El 70% de las iniciativas emprendedoras se desarrolla en el sector de servicios a empresas y consumo.

En torno al 10% de las iniciativas emprendedoras son de nivel tecnológico medio-alto, la cuarta parte localizadas en el sector de servicios a empresas. Son de tamaño medio en el caso de las iniciativas recientes y más grandes en el caso de las consolidadas, y menos de un 10% tienen carácter de empresa familiar.

El 28% de las iniciativas emprendedoras recientes innova en producto y/o en proceso, principalmente en su ámbito local y en los sectores de servicios y transformación. Poco a poco las iniciativas emprendedoras van ganando orientación internacional.

Como conclusión, exponen que, durante 2021 las personas emprendedoras han recuperado la confianza a la hora de emprender, sin disminuir por ello su miedo al fracaso. La profesionalización del emprendimiento se evidencia en el aumento del nivel educativo y formación específica, sobre todo entre quienes lideran las iniciativas más innovadoras y tecnológicas. Mujeres y hombres emprenden por igual, y a pesar de la escasa envergadura de unas iniciativas, localizadas principalmente en el sector servicios, se percibe un aumento de las expectativas de crecimiento de la mano de la digitalización para poder aprovechar las oportunidades del entorno post-pandemia.



En 2021 los expertos valoran más positivamente que el año anterior las condiciones del entorno para emprender, especialmente el acceso a infraestructuras físicas, tecnológicas, comerciales y de servicios profesionales, así como los programas gubernamentales de apoyo al emprendimiento. La educación emprendedora en la etapa escolar sigue siendo el aspecto menos valorado, la asignatura que todavía queda pendiente, a pesar de mejorar también su valoración respecto al año anterior. En la edición del 2021 los expertos también valoraron como suficientes las condiciones financieras para emprender. Los expertos consultados consideran que la transferencia de investigación y desarrollo desde las universidades al tejido empresarial supone un apoyo a la creación de empresas, especialmente a las de base tecnológica. En segundo lugar, consideran que el sistema educativo permite adquirir las competencias emprendedoras necesarias para iniciar un negocio. También valoran las condiciones desfavorables del mercado laboral español por cuenta ajena como impulsores de la actividad emprendedora, al igual que en años anteriores. Sin embargo, las políticas y programas de estímulo a la creación de empresas, el apoyo financiero, la crisis económica y la falta de estímulos a la apertura de nuevos mercados, así como las normas sociales y culturales, son consideradas en menor medida como apoyos a la actividad emprendedora. Los expertos continúan valorando negativamente las políticas gubernamentales, el sistema fiscal, la subida de tasas y cotización a la Seguridad Social como impedimentos a la actividad emprendedora, los elevados costes laborales de contratación y despido, así como las ayudas insuficientes y la falta de medidas concretas que permitan el aplazamiento de pagos. En menor medida se considera la falta de apoyo financiero, la crisis económica o las condiciones desfavorables del contexto político, institucional o social.

Según el **Estudio Nacional del Autónomo** de febrero de 2019 (INFOAUTÓNOMOS – UNIVERSIDAD DE GRANADA: 2019), el 53,7% de los/as trabajadores/as autónomos/as afirma no haber querido nunca financiación para su negocio, mientras que los que han recurrido a la financiación han optado por las entidades bancarias (38,3%), familia y amigos (17,2%) y subvenciones (12%). El 58,9% de los/as trabajadores/as autónomos/as que han solicitado alguna subvención lo han hecho a nivel autonómico, el 22,7% a nivel estatal y el 18,4% a nivel local. Entre las razones que alegan los/as trabajadores/as autónomos/as para no solicitar las ayudas o subvenciones cabe citar la falta de información, no sabiendo a qué ayudas pueden acceder (42,2%) y los trámites administrativos requeridos (29,9%). Las principales áreas de interés para recibir ayudas y/o subvenciones son las relacionadas con la financiación (26,6%), con la contratación (26,6%), con los bienes de equipo (16%), con la formación (15,9%) y la tesorería (10%). En ese mismo estudio se indica que el 77,8% de los/as trabajadores/as autónomos/as conocen la capitalización del desempleo.

En ese mismo estudio, se recoge que el 70% de los/as trabajadores/as que participaron en el estudio indican tener un nivel de satisfacción medio-alto o alto con su actividad, aunque sólo el 19% se considera satisfecho con el cumplimiento de las expectativas que tenían al darse de alta como autónomos. Entre las principales ventajas de ser autónomos destacan la autonomía.

Entre los principales problemas a los que se enfrentan los/as trabajadores/as autónomos/as, según dicho Estudio, y que afectan a su competitividad, cabe hacer referencia a los siguientes:



- Problemas financieros y económicos: los/as trabajadores/as autónomos/as tienen mayores dificultades de acceso a la financiación bancaria dada la exigencia de avales bancarios por parte de las entidades financieras y a su limitado patrimonio personal. A ello se suma también que no tienen fácil acceso a los inversores privados. En este sentido, los dilatados plazos de pago, en especial de la Administración, dificultan la consecución de financiación a corto plazo. Además, los/as autónomos/as también tienen que pagar el IVA a Hacienda, aunque todavía no lo hayan percibido por parte del cliente. En lo relativo a la cuota de autónomos, la medida de la tarifa plana de los 50 euros ha contribuido a mejorar su situación económica. Las dificultades a las que se ha hecho referencia previamente hacen que la liquidez sea un problema para muchos autónomos, poniéndose en riesgo la supervivencia de sus negocios. Según el estudio nacional del autónomo de febrero de 2019 (INFOAUTÓNOMOS – UNIVERSIDAD DE GRANADA: 2019), el 72,6% de las bajas de los/as trabajadores/as autónomos/as se debe a motivos económicos como no llegar al Salario Mínimo, la carga fiscal, las facturas impagadas o la dificultad de encontrar clientes. En este mismo informe, los/as trabajadores/as autónomos/as indican que los pagos mensuales de la cuota de autónomos a la Seguridad Social y el sistema de tributación son las principales barreras de entrada al trabajo por cuenta propia.
- Problemas de gestión empresarial. El tiempo que ha de dedicar el autónomo a su negocio dificulta la posibilidad de reciclarse profesionalmente, lo que puede tener consecuencias negativas para su capacidad de gestión e innovación. La generalización de la implantación de las nuevas tecnologías también es otro aspecto mejorable, detectándose falta de conocimientos y de recursos financieros, así como de tiempo para aprender. Otro de los problemas al que se enfrentan los/as trabajadores/as autónomos/as es la dificultad para poder contratar trabajadores. A todo lo anterior hay que sumar el menor nivel de certificaciones de calidad y la dificultad de poder ubicar sus negocios en ubicaciones competitivas. Todo ello redundará en pérdida de competitividad por parte de los/as trabajadores/as autónomos/as. Además, hay que tener en cuenta la carga que supone la gestión administrativa y el cumplimiento de la normativa relativa a la actividad desarrollada.
- Problemas personales: los/as trabajadores/as autónomos/as cuentan con menor nivel de protección social en comparación con los/as trabajadores/as por cuenta ajena que cotizan en el régimen general de la Seguridad Social. Por otra parte, para poder obtener un nivel de ingresos adecuado han de incrementar el número de horas de trabajo y reducir sus vacaciones, lo que dificulta la conciliación de la vida profesional y personal. Según el estudio nacional del autónomo de febrero de 2019 (INFO AUTÓNOMOS – UNIVERSIDAD DE GRANADA: 2019), el 49,5% de los/as trabajadores/as autónomos/as trabaja de media 10 o más horas al día y la mayoría no puede tomarse más de 20 días al año de vacaciones. La responsabilidad del negocio genera mayores niveles de estrés. Además, hay que tener en cuenta que el trabajador autónomo tiene responsabilidad ilimitada, lo que puede afectar a su patrimonio personal. Según el estudio nacional del autónomo de febrero de 2019 (INFOAUTÓNOMOS – UNIVERSIDAD DE GRANADA: 2019), los/as trabajadores/as autónomos/as consideran que el principal factor que dificulta la actividad diaria se deriva de los problemas que afectan a su vida personal (desprotección social en situaciones de paro, jubilación y enfermedad, estrés, soledad o desprotección del patrimonio privado). En este informe también se pone de manifiesto que el 70,5% de los/as trabajadores/as autónomos/as desconocen la Ley de segunda oportunidad.



2.3.2. El perfil de los/as trabajadores/as autónomos/as

En España, a 31 de diciembre de 2021, había 3.340.343 trabajadores autónomos, de los que 2.033.891 eran personas físicas (denominados trabajadores autónomos propiamente dichos), cifra que representaba el 60,89% del total. Además, 1.306.452 personas eran autónomos dados de alta con algún tipo de sociedad, cifra que representaba el 39,11% (Ministerio de Trabajo y Economía Social: 2021). Se ha producido un incremento del 1,69% respecto al año interior, 2020, de trabajadores autónomos, si bien, la mayor subida, el 2,00% se ha producido en sociedades y el 1,49% en personas físicas.

Tabla 18 – Distribución trabajadores autónomos 2020 – 2021

	Autónomos Diciembre 2020	Porcentaje	Autónomos Diciembre 2021	Porcentaje	Variación	Incremento (%)
Persona Física	2.003.991	61,01%	2.033.891	60,89%	29.900	1,49%
Sociedades	1.280.840	38,99%	1.306.452	39,11%	25.612	2,00%
Total	3.284.831	100,00%	3.340.343	100,00%	55.512	1,69%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos 2021

Del análisis de la antigüedad de los/as trabajadores/as autónomos/as personas físicas, se puede decir que el 67,8% tiene más de tres años de antigüedad, el 55,8% más de cinco años y sólo el 14% tiene menos de un año de antigüedad. Estos datos ponen de manifiesto el importante número de trabajadores autónomos que consiguen consolidar sus negocios (a cierre de 2021 había 18.799 trabajadores más que el año anterior con antigüedad superior a 5 años), lo que representa un incremento del 1,7% respecto al año anterior, así como el aumento de los/as trabajadores/as autónomos/as de menos de un año de antigüedad (a cierre de 2021 había 13.696 trabajadores más que en 2020, cifra que representa un incremento del 11,1%. (Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2021).

Tabla 19 – Antigüedad trabajadores autónomos 2020 – 2021

	Autónomos Diciembre 2020	Porcentaje	Autónomos Diciembre 2021	Porcentaje	Diferencia	Incremento
Menos de 6 meses	149.034	7,44%	150.257	7,39%	1.223	0,82%
De 6 a 11 meses	121.122	6,04%	133.595	6,57%	12.473	10,30%
De 1 a 3 años	400.274	19,97%	371.132	18,25%	-29.142	-7,28%
De 3 a 5 años	217.298	10,84%	243.845	11,99%	26.547	12,22%
5 años y más	1.116.263	55,70%	1.135.062	55,81%	18.799	1,68%
TOTAL	2.003.991	100,00%	2.033.891	100,00%	29.900	1,49%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos 2021

Por lo que se refiere a la base de cotización, el 85,8% de los/as trabajadores/as autónomos/as personas físicas cotizan por la base mínima (1.745.485 trabajadores), cifra muy superior al 0,7% que representan quienes cotizan por una base tres veces superior a la base mínima (13.797 trabajadores). Por tanto, sólo el 14,2% de los/as trabajadores/as autónomos/as cotizan por una base superior a la mínima. A partir de los 55 años, el 26,3% cotiza por una base superior a la mínima, lo que está relacionado con la proximidad a la edad de jubilación.



Tabla 20 – Base de cotización trabajadores autónomos 2021

	Autónomos diciembre 2021	Porcentaje
Base mínima	1.745.485	85,82%
Entre base mínima y 1,5 base mínima	131.572	6,47%
Entre 1,5 y 2 base mínima	67.620	3,32%
Entre 2 y 3 base mínima	75.417	3,71%
Más de 3 veces base mínima	13.797	0,68%
TOTAL	2.033.891	100,00%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos 2021

El número de trabajadores autónomos se ha incrementado en el año 2021 habiéndose sumado 29.900 trabajadores autónomos personas físicas con respecto al año anterior, lo que representa un aumento del 1,5%. A esta cifra ha contribuido tanto el aumento de varones (8.387 más) como de mujeres (21.513 más). El mayor crecimiento lo han protagonizado las mujeres, 3,0% más, frente al 0,6% de los hombres. Así, de los nuevos 29.900 trabajadores autónomos personas físicas, el 72,0% eran mujeres, frente al 28,0% que eran hombres.

Tabla 21 – Distribución por género trabajadores autónomos 2020 - 2021

	Autónomos diciembre 2020	Autónomos diciembre 2021	Variación	Incremento (%)
Varones	1.290.990	1.299.377	8.387	0,65%
Mujeres	713.001	734.514	21.513	3,02%
Total Autónomos	2.003.991	2.033.891	29.900	1,49%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos 2021

Por lo que se refiere a la edad, el 73,9% de los/as trabajadores/as autónomos/as personas físicas tienen más de 40 años (1.502.416 trabajadores), frente al 2,1% (41.661 trabajadores) que tiene menos de 25 años.

Tabla 22 – Distribución por edad trabajadores autónomos 2021

	Autónomos diciembre 2021	Porcentaje
Menor de 25 años	41.661	2,05%
De 25 a 39 años	489.814	24,08%
De 40 a 54 años	916.642	45,07%
De 55 años o más	585.774	28,80%
TOTAL	2.033.891	100,00%

Fuente: Ministerio de Empleo y Economía Social. Datos 2021

Los/as trabajadores/as autónomos/as personas físicas que presentan pluriactividad ascendían en 2021 a 140.473 (16.657 trabajadores más que el año anterior, lo que supone un incremento del 13,4%). El 6,9% de las personas trabajadoras por cuenta propia simultanea su actividad con otra por cuenta ajena (pluriactividad), lo que es más frecuente entre los jóvenes menores de 25 años (13,4%), así como entre aquellos con una antigüedad inferior a los 6 meses (15%).



Tabla 23 – Distribución según pluriactividad trabajadores autónomos 2020 – 2021

	Autónomos diciembre 2020	Autónomos diciembre 2021	Variación	Incremento (%)
Sin pluriactividad	1.880.175	1.893.418	13.243	0,70%
Con pluriactividad	123.816	140.473	16.657	13,45%
Total	2.003.991	2.033.891	29.900	1,49%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos 2021

Del análisis de los sectores de actividad en los que están presentes los/as trabajadores/as autónomos/as se puede decir que el comercio, la construcción y la agricultura aglutinan el 43,2% de los/as trabajadores/as autónomos/as personas físicas.

Tabla 24 – Distribución según sectores de actividad trabajadores autónomos 2021

Sectores de actividad	Autónomos diciembre 2021	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	221.159	10,87%
Industrias extractivas	756	0,04%
Industria manufacturera	82.715	4,07%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	429	0,02%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	820	0,04%
Construcción	231.967	11,41%
Comercio por mayor y pormenor. Reparación de vehículos	426.040	20,95%
Transporte y almacenamiento	151.753	7,46%
Hostelería	167.126	8,22%
Información y comunicaciones	45.430	2,23%
Actividades financieras y de seguros	41.395	2,04%
Actividades inmobiliarias	24.796	1,22%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	188.656	9,28%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	81.997	4,03%
Administración Pública y Defensa. Seguridad Social Obligatoria	686	0,03%
Educación	68.258	3,36%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	81.880	4,03%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	54.981	2,70%
Otros servicios	162.622	8,00%
Actividades de los hogares como empleadores y como productores	268	0,01%
Actividades de organizaciones y organizaciones extraterritoriales	157	0,01%
TOTAL	2.033.891	100,00%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos 2021



Por sectores de actividad, el 73,6% de los/as trabajadores/as autónomos/as pertenece al sector servicios (1.496.045 trabajadores), el 11,4% a la construcción (231.967 trabajadores), el 10,9% al sector de la agricultura (221.159 trabajadores) y el 4,2% a la industria (84.720 trabajadores). El porcentaje de mayores de 55 años en el sector agricultura (15,3%) es superior a la media nacional (10,9%). (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021)

Tabla 25 – Distribución trabajadores autónomos por sectores actividad 2021

	Autónomos diciembre 2021	Porcentaje
Agricultura	221.159	10,87%
Industria	84.720	4,17%
Construcción	231.967	11,41%
Servicios	1.496.045	73,56%
TOTAL	2.033.891	100,00%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

En el año 2021 se observa que el incremento del número de trabajadores autónomos españoles (16.315 trabajadores) ha sido superior al de trabajadores extranjeros (13.585 trabajadores). Sin embargo, el porcentaje de incremento es mayor entre trabajadores autónomos extranjeros, 5,5%, frente al 0,9% de incremento de trabajadores autónomos españoles. Esto ha hecho que el número de trabajadores autónomos extranjeros represente ya el 12,8% del total, frente al 87,2% que suponen los/as trabajadores/as autónomos/as españoles. En 2021 el número de trabajadores autónomos españoles ascendía a 1.773.322 trabajadores, frente a los 260.569 trabajadores autónomos extranjeros.

Tabla 26 – Distribución según nacionalidad trabajadores autónomos 2020-2021

	Autónomos diciembre 2020	Porcentaje	Autónomos diciembre 2021	Porcentaje	Variación	Incremento (%)
Española	1.757.007	87,68%	1.773.322	87,19%	16.315	0,93%
Extranjeros	246.984	12,32%	260.569	12,81%	13.585	5,50%
Total Autónomos	2.003.991	100,00%	2.033.891	100,00%	29.900	1,49%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos 2021

En el año 2021 se ha incrementado el número de trabajadores autónomos que han creado empleo, en concreto hay 15.574 trabajadores autónomos más en esta situación que en el año 2020, lo que supone un incremento del 3,9%, representando un 20,5% del total de trabajadores autónomos. La cifra total de trabajadores autónomos con trabajadores asalariados asciende a 417.796 trabajadores, frente a los 1.616.769 trabajadores que carecen de trabajadores asalariados.



Tabla 27- Distribución según asalariados trabajadores autónomos 2020-2021

	Autónomos diciembre 2020	Autónomos diciembre 2021	Variación	Incremento (%)
Sin asalariados	1.601.769	1.616.095	14.326	0,89%
Con asalariados	402.222	417.796	15.574	3,87%
Total Autónomos	2.003.991	2.033.891	29.900	1,49%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos 2021

En el año 2021, se ha incrementado el número de trabajadores contratados por trabajadores autónomos, destacando especialmente los que cuentan con 5 o más trabajadores (incremento de 3.583 trabajadores, con un crecimiento del 9,3%) y de los que cuentan con un 1 trabajador (incremento de 4.877 trabajadores), aunque porcentualmente la segunda subida se ha producido en aquellos que cuentan con 4 trabajadores (7,82%). El 52,3% de los/as trabajadores/as autónomos/as que tienen trabajadores sólo tienen uno.

Tabla 28- Distribución según asalariados trabajadores autónomos 2020-2021

	Autónomos diciembre 2020	Autónomos diciembre 2021	Variación	Incremento (%)
Con 1 trabajador	213.532	218.409	4.877	2,28%
Con 2 trabajadores	85.632	88.414	2.782	3,25%
Con 3 Trabajadores	41.655	44.211	2.556	6,14%
Con 4 trabajadores	22.699	24.475	1.776	7,82%
Con 5 y más trabajadores	38.704	42.287	3.583	9,26%
Total Autónomos	402.222	417.796	15.574	3,87%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos 2021

Las Comunidades Autónomas en las que se concentra mayor número de trabajadores autónomos son Andalucía (18,4%), Cataluña (16,5%) y Madrid (12,4%). En el extremo opuesto se encuentran Ceuta y Melilla (0,1% y 0,2%, respectivamente), La Rioja (0,8%), Cantabria y Navarra (1,3%).

Tabla 29 - Trabajadores autónomos, personas físicas, según género por Comunidad Autónoma 2021

Comunidades Autónomas	Total	% sobre	Varones	% sobre	Mujeres	% sobre
Andalucía	373.774	18,38%	238.840	11,74%	134.934	6,63%
Aragón	59.684	2,93%	39.367	1,94%	20.317	1,00%
Asturias	45.518	2,24%	26.801	1,32%	18.717	0,92%
Baleares	54.207	2,67%	35.450	1,74%	18.757	0,92%
Canarias	93.041	4,57%	58.811	2,89%	34.230	1,68%
Cantabria	26.583	1,31%	16.544	0,81%	10.039	0,49%
Castilla La Mancha	93.276	4,59%	63.898	3,14%	29.378	1,44%
Castilla y León	118.521	5,83%	81.121	3,99%	37.400	1,84%
Cataluña	335.464	16,49%	213.810	10,51%	121.654	5,98%



Com. Valenciana	204.864	10,07%	129.156	6,35%	75.708	3,72%
Extremadura	55.675	2,74%	37.512	1,84%	18.163	0,89%
Galicia	133.789	6,58%	77.891	3,83%	55.898	2,75%
Madrid	251.614	12,37%	160.138	7,87%	91.476	4,50%
Murcia	61.035	3,00%	38.889	1,91%	22.146	1,09%
Navarra	26.645	1,31%	17.326	0,85%	9.319	0,46%
País Vasco	79.186	3,89%	49.790	2,45%	29.396	1,45%
Rioja (La)	15.526	0,76%	10.324	0,51%	5.202	0,26%
Ceuta	2.295	0,11%	1.452	0,07%	843	0,04%
Melilla	3.194	0,16%	2.257	0,11%	937	0,05%
Total	2.033.891	100,00%	1.299.377	63,89%	734.514	36,11%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos 2021

2.3.3. Perfil de los/as trabajadores/as autónomos/as desde la perspectiva de género

Las trabajadoras autónomas son las protagonistas de las nuevas altas en el RETA, así en el año 2021, el incremento de las mujeres trabajadoras autónomas fue del 2,8%, frente al 1,1% de los/as trabajadores/as varones. Lo que supuso que, del total de 55.711 nuevos trabajadores autónomos, 33.204 fueran mujeres (el 59,6%) y 22.507 fueran varones (el 40,4%), tanto autónomos como autónomos societarios (ATA, 2021).

Tabla 30 – Evolución afiliación autónomos según género 2020-2021

	Diciembre	Diciembre	Diferencia	Porcentaje
	2020	2021		
Varones	2.097.731	2.120.238	22.507	1,1
Mujeres	1.171.810	1.205.014	33.204	2,8
Total	3.269.541	3.325.252	55.711	1,7

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA. Informe Mujer España 2021

Las Comunidades Autónomas en las que el crecimiento de las trabajadoras autónomas ha sido mayor son: Canarias (+5,8%), Madrid (+4%), Andalucía (+4,3%) y Baleares (+4,1%). En el caso de los/as trabajadores/as autónomos/as varones las Comunidades Autónomas donde los incrementos han sido mayores: Canarias (+3,1%), Baleares (+2,4%), Madrid (+1,5%) y Murcia (+1,4%). (ATA, 2021).

En las siguientes Comunidades Autónomas, el porcentaje que representan las mujeres autónomas sobre el total, es superior a la media nacional del 36,2%: Asturias (41,1%), Galicia (40,9%), Cantabria (38,2%), País Vasco (38,1%), Canarias (36,9%), Comunidad Valenciana (36,7%) y Ceuta (36,4%).



Tabla 31 - Distribución autónomos según sexo y comunidad autónoma, 2021

	Varones	% Varones	Mujeres	% Mujeres	Total
Andalucía	360.499	64,1	202.340	35,9	562.839
Aragón	65.352	64,9	35.280	35,1	100.632
Asturias	42.632	58,9	29.701	41,1	72.333
Islas Baleares	60.210	64,6	32.994	35,4	93.204
Canarias	84.820	63,1	49.500	36,9	134.320
Cantabria	25.661	61,8	15.832	38,2	41.493
Castilla León	126.545	66,5	63.656	33,5	190.201
Castilla-La Mancha	102.713	68,2	47.998	31,8	150.711
Cataluña	356.304	63,8	202.350	36,2	558.654
C. Valenciana	228.181	63,3	132.059	36,7	360.240
Extremadura	54.070	66,9	26.797	33,1	80.867
Galicia	123.361	59,1	85.448	40,9	208.809
La Rioja	16.300	64,7	8.902	35,3	25.202
Madrid	266.658	63,9	150.822	36,1	417.480
Murcia	66.074	63,8	37.459	36,2	103.533
Navarra	30.743	64,8	16.669	35,2	47.412
País Vasco	104.863	61,9	64.621	38,1	169.484
Ceuta	2.143	63,6	1.226	36,4	3.369
Melilla	3.109	69,6	1.360	30,4	4.469
Total	1.120.238	63,8	1.205.014	36,2	3.325.252

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA. Informe Mujer España 2021.

Según los datos de Eurostat el porcentaje de mujeres trabajadoras autónomas en España es ligeramente superior a la media de Europa que se sitúa en el 33,2%. El porcentaje del 34,3% de España es superior al de países como Italia (30,9%), Bélgica (33,4%), Suecia (27,9%), Islandia (32,5%), Noruega (32,5%) o Irlanda (28,1%).

Tabla 32 - Distribución autónomos europeos (UE-28) según sexo, septiembre 2021 (%)

Países	Varones	Mujeres
Bélgica	66,60%	33,40%
Bulgaria	64,70%	35,30%
Republica Checa	68,60%	31,40%
Dinamarca	68,70%	31,30%
Alemania	64,90%	35,10%
Estonia	71,40%	28,60%
Irlanda	71,90%	28,10%
Grecia	68,80%	31,20%
España	65,70%	34,30%
Francia	63,40%	36,60%
Croacia	72,60%	27,40%



Italia	69,10%	30,90%
Chipre	58,20%	41,80%
Letonia	60,80%	39,10%
Lituania	60,20%	39,80%
Luxemburgo	59,00%	41,00%
Hungría	64,50%	35,50%
Malta	77,10%	22,90%
Holanda	64,00%	36,00%
Austria	64,60%	35,40%
Polonia	67,70%	32,30%
Portugal	60,40%	39,6%
Rumania	76,80%	23,20%
Eslovenia	70,60%	29,40%
Eslovaquia	73,50%	26,50%
Finlandia	64,50%	35,50%
Suecia	72,10%	27,90%
Islandia	69,40%	30,60%
Noruega	67,50%	32,50%
Total UE 28	66,80%	33,20%

Fuente: Eurostat. Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA. Informe Mujer España 2021.

Las mujeres trabajadoras autónomas son más numerosas que los hombres en los sectores del comercio, hostelería, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares, educación, actividades sanitarias y servicios centrales, actividades artísticas y de entretenimiento y otros servicios (ATA:2021).

Tabla 33 - Sectores de actividad autónomos según sexo 4T 2021 (%)

	Varones	Mujeres
Agricultura	12,3	8,4
Industria	4,9	2,9
Construcción	17,1	1,3
Comercio	18,8	24,8
Transporte y almacenamiento	10,5	2
Hostelería	7,5	9,4
Información y comunicación	2,7	1,3
Actividades financieras y de seguros	1,7	2,5
Actividades inmobiliarias	1	1,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas	8,1	11,4
Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,7	4,6
Educación	2,1	5,5
Actividades sanitarias y servicios centrales	2,4	6,9
Actividades artísticas, recreativas de entretenimiento	2,6	2,9
Otros servicios	4,5	14,4
Total	100	100

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA. Informe Mujer España 2021.



Por tramos de edad de las mujeres autónomas de edad de entre 45 a 54 años son las más numerosas, representando el 31,4%, seguidas por el tramo entre 35 a 44 años con un 25,9%. (ATA, 2021).

Tabla 34 - Mujeres en el RETA según grupos de edad

Grupo de edad	Total mujeres
Menores de 25 años	1,9%
De 25 a 34 años	12,9%
De 35 a 44 años	25,9%
De 45 a 54 años	31,4%
De 55 a 64 años	23,6%
De 65 años o más	4,3%
Total	100,00%

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA. Informe Mujer España 2021.

En general, el porcentaje de afiliación al RETA es notablemente superior en las mujeres respecto al porcentaje de los hombres (64,90% frente a 36,80%). En todos los grupos de edad se mantiene esta diferencia, duplicándolo en el caso de menores de 25 años. Son las mujeres de 65 años o más las que más presencia tienen en el RETA, 76,10%, en tanto los hombres de esta edad representan el 41,20%.

Tabla 35 - Porcentaje de afiliados al RETA por grupo de edad y sexo diciembre 2021

Grupo de edad	Total mujeres (%)	Hombres (%)
Menores de 25 años	73,70%	36,00%
De 25 a 34 años	60,0%	39,10%
De 35 a 44 años	59,70%	35,50%
De 45 a 54 años	66,10%	36,40%
De 55 a 64 años	69,0%	37,0%
De 65 años o más	76,10%	41,20%
Totales	64,90%	36,80%

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA. Informe Mujer España 2021.



2.3.4. Personas trabajadoras con discapacidad por cuenta propia

2.3.4.1. Perfil del trabajador/a con discapacidad por cuenta propia

Según la operación de “El empleo de las personas con discapacidad” (INE, 2021), el número de personas con discapacidad que están trabajando por cuenta propia en España asciende a 53.400 personas, lo que representa una tasa del 10,3%, frente a los 2.905.700 de personas sin discapacidad que trabajan por cuenta propia, que representa una tasa de 15,8%, 5,5 puntos porcentuales superior.

En el caso de las personas con discapacidad, los/as empresarios/as sin asalariados representan el 67,2%, cifra similar a la encontrada en las personas sin discapacidad sin asalariados, 68,7%. Sin embargo, el porcentaje de empleadores es mayor entre las personas sin discapacidad, 28,4%, reduciéndose hasta el 24,9% de empleadores con discapacidad.

Tabla 36 – Personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia. 2020. Miles y porcentajes.

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Total	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Total ocupados	18.957,5	18.441,2	516,3	100,0	100,0	100,0
Total Cuenta propia	2.959,1	2.905,7	53,4	15,6	15,8	10,3
Empleadores	837,8	824,5	13,3	4,4	4,5	2,6
Empresarios sin asalariados	2.032,8	1.996,9	35,9	10,7	10,8	6,9
Otra situación profesional	88,5	84,3	4,2	0,5	0,5	0,8

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. 2020.

En las dos tablas siguientes podemos ver los resultados de la encuesta EDAD 2020 sobre la situación profesional, en tasas y en miles, de las personas con discapacidad según sexo. La tasa de autoempleo de personas con discapacidad es de 10,56%. Si desagregamos los datos por sexo encontramos que esta tasa asciende hasta el 11,62% en los hombres, y desciende hasta 9,59% en las mujeres con discapacidad. (La tasa general es ligeramente diferente al Empleo de las personas con discapacidad 2020, y los datos absolutos también, pero nos permite desagregar por sexo). (39.400 frente a los 53.400).

Los hombres con discapacidad sin asalariados son algo superiores en números absolutos respecto a las mujeres con discapacidad sin asalariados, 16.600 y 15.100 respectivamente, lo que representa un porcentaje del 9,30% en hombres frente al 7,77% en mujeres. Encontramos 4.100 hombres con discapacidad que son empresarios con asalariados, en tanto desciende hasta 3.600 las mujeres con discapacidad que son empresarias con asalariados, lo que representa el 2,32% de hombres y el 1,82% de mujeres con discapacidad.

Tabla 37 - Situación profesional actual por sexo. Población de 16 y más años con discapacidad que trabaja actualmente. Porcentaje.

	Total	Hombre	Mujer
Trabajador por cuenta propia (autónomo) sin asalariados	8,50	9,30	7,77
Empresario (o trabajador por cuenta propia) con asalariados	2,06	2,32	1,82
Total	10,56	11,62	9,59

Fuente: INE. Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia. 2020.



Tabla 38 - Situación profesional actual por sexo. Población de 16 y más años con discapacidad que trabaja actualmente. Miles.

	Total	Hombre	Mujer
Trabajador por cuenta propia (autónomo) sin asalariados	31,7	16,6	15,1
Empresario (o trabajador por cuenta propia) con asalariados	7,7	4,1	3,6

Fuente: INE. Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia. 2020.

Además, según la operación de “El empleo de las personas con discapacidad” (INE, 2017), de las personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia el 70,9% son hombres, frente al 29,1% que son mujeres.

Por grupos de edad, entre las personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia el 77,8% tienen entre 45 y 64 años y el 21,4% tienen entre 25 y 44 años.

Según nivel de estudios, el 58,0% de las personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia tienen estudios de Secundaria y/o programas formación e inserción laboral, seguidos de los que tienen estudios superiores, incluyendo doctorado (30,4%), y en tercer lugar los que tienen estudios primarios (11,4%).

El tipo de discapacidad más común entre las personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia es la discapacidad física (55,2%), seguido de personas con una incapacidad reconocida (22,4%).

Tabla 39 - Personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia según sexo, edad, nivel de estudios y tipo de deficiencias.

		Absolutos	Porcentaje
Sexo	Hombres	37.073	70,9
	Mujeres	15.246	29,1
	Total	52.319	
Edad	De 16 a 24 años	409	0,8
	De 25 a 44 años	11.194	21,4
	De 45 a 64 años	40.716	77,8
	Total	52.319	
Estudios	Sin estudios	96	0,2
	Primaria	5.963	11,4
	Secundaria y programas formación e inserción laboral	30.331	58,0
	Superiores, incluyendo doctorado	15.929	30,4
	Total	52.319	
Discapacidad	Física	28.882	55,2
	Intelectual	985	1,9
	Psicosocial	3.506	6,7
	Visual	2.236	4,3
	Auditiva	5.003	9,6
	Incapacidad reconocida	11.706	22,4
	Total	52.319	

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad 2017.



La tasa de autoempleo de las personas con discapacidad se sitúa actualmente en 10,3%, valor similar al del año anterior, 10,4%. Sin embargo, de los últimos siete años, el año 2014 se presenta como el de mayor tasa de autoempleo, con un 12,6%, y, aunque con oscilaciones, la tendencia es a la baja, hasta obtener el mínimo valor este último año analizado, 2020.

La tendencia es similar en la evolución del autoempleo de las personas sin discapacidad. El valor máximo se alcanzó también en el año 2014, con un 17,4%, y un valor similar en el siguiente año, 17,1%. En los siguientes años ha continuado descendiendo hasta llegar al mínimo valor en 2020. No obstante, la reducción ha sido menor en el caso de las personas sin discapacidad, con la disminución de 1,6 puntos porcentuales, sin embargo, en las personas con discapacidad esta reducción es de 2,3 puntos porcentuales.

Tabla 40 - Evolución tasa de autoempleo. Porcentajes.

	Cuenta propia: Total						
	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Total	2.959,1	2.989,8	2.985,8	3.010,9	3.020,5	3.004,5	2.973,8
Personas sin discapacidad	15,8	15,4	15,7	16,3	16,7	17,1	17,4
Personas con discapacidad	10,3	10,4	11,2	10,9	12,0	11,4	12,6

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. 2020.

2.3.4.2. El potencial emprendedor en las personas con discapacidad

Según datos del Observatorio del Emprendimiento GEM España en 2021, basándose en una muestra de 1.863 personas con discapacidad de una población encuestada en España entre junio y septiembre de 2021 de 31.785 personas entre 18-65 años, el 6,98% de las personas con discapacidad manifiesta su intención de emprender en los próximos 3 años y el 9,23% está involucrado en el fenómeno emprendedor de los cuales el 5,48% está inmerso en una actividad emprendedora de menos de 42 meses y el 3,86% en una actividad consolidada (más de 42 meses).

Del análisis de los datos, resumidos en la siguiente tabla, se puede concluir que entre la población con discapacidad la intención de emprender es casi un 24% menor y la involucrada en un proceso emprendedor también es casi un 32% menor en comparación con la población involucrada sin discapacidad. Sin embargo, al analizar por separado las actividades más recientes (menos de 3,5 años) y aquellas ya consolidadas (más de 3,5 años) podemos observar como a pesar de haber casi un 10% más de emprendedores/as con discapacidad incipientes, el porcentaje de emprendedores/as con discapacidad con negocios consolidados es prácticamente un 90% menor que los que no tienen discapacidad.



Tabla 41 - Muestra encuestada y proceso emprendedor en 2021

	Muestra encuestada (personas de 18-65 años)	Emprendedor potencial	Población involucrada* en proceso emprendedor	Emprendedor incipiente Menos de 3,5 años	Emprendedor consolidado
Población sin discapacidad	29.992	8,63%	12,16%	4,97%	7,29%
Población con discapacidad	1.893	6,98%	9,23%	5,48%	3,86%
TOTAL	31.785	8,53%	11,99%	5%	7,09%

* Población involucrada son emprendedores incipientes o recientes y consolidados deducidos aquellos que están en varios proyectos en diferentes fases de desarrollo para evitar duplicidades.

Fuente: Observatorio del Emprendimiento en España. 2021.

Análisis de las percepciones y valores de la población.

Analizando en detalle a la población con discapacidad involucrada en un proceso emprendedor (reciente o consolidado) puede apreciarse como prevalece el emprendimiento entre los varones (61% vs 39% en las mujeres), y comparando sus percepciones con la población sin discapacidad puede afirmarse que cuentan con una mayor red de emprendedores (63% vs 55%), ven más oportunidades para emprender en los próximos 6 meses (46% vs 40%), se ven algo menos preparados o sin las habilidades necesarias para emprender (78% vs 82%), manifiestan por igual su miedo a emprender como obstáculo para hacerlo y consideran un poco más fácil iniciar un negocio en nuestro país (41% vs 38%).

Tabla 42. Percepciones, valores y aptitudes emprendedoras de la población

	Sexo		Conoce a otros emprendedores		Oportunidades prox. 6 meses	
	Hombre	Mujer	No	Si	No	Si
Población sin discapacidad	52,72%	47,28%	45,14%	54,86%	60,54%	39,46%
Población con discapacidad	61,05%	38,95%	36,69%	63,31%	54,11%	45,89%
	Tiene las habilidades y conocimientos para emprender		Miedo a fracasar		Facilidad para crear un negocio	
	No	Si	No	Si	No	Si
Población sin discapacidad	17,56%	82,44%	58,77%	41,23%	62,34%	37,66%
Población con discapacidad	22,22%	77,78%	58,14%	41,86%	58,87%	41,13%

Fuente: Observatorio del Emprendimiento en España. 2021.



Perfil del emprendedor con discapacidad

El perfil del **emprendedor/a potencial** con discapacidad es un varón (52% vs 48%) asentado en su mayoría en el ámbito urbano (87% vs 13%) y con una edad media de unos 40 años superior al que se observa entre los/as emprendedores/as potenciales sin discapacidad.

Tabla 43 - Perfil del emprendedor potencial

	Sexo		Ámbito		Edad media
	Hombre	Mujer	Rural	Urbano	
Población sin discapacidad	56,34%	43,66%	10,80%	89,20%	37,10 años
Población con discapacidad	52,38%	47,62%	13,49%	86,51%	40,76 años

Fuente: Observatorio del Emprendimiento en España. 2021.

Por otra parte, como vemos en la siguiente tabla, en el caso de la población involucrada en un proceso emprendedor, que emprende fundamentalmente porque el mercado laboral escasea, los valores se extreman, aunque siguen siendo la mayoría varones (61% vs 39%), en un entorno urbano (90% vs 10%) y con una edad media superior (46 años). En cuanto a las actividades que desarrollan, cabe destacar que son más innovadoras y están más internacionalizadas, pero en la actualidad están menos digitalizadas, aunque el porcentaje que se lo está planteando es mayor.

Tabla 44 - Perfil de la población involucrada en el proceso emprendedor

	Sexo		Ámbito		Edad media
	Hombre	Mujer	Rural	Urbano	
Población sin discapacidad	52,72%	47,28%	18,88%	81,12%	47,69 años
Población con discapacidad	61,05%	38,95%	9,88%	90,12%	46,46 años

	Innovan	Exportan más del 50%	Motivo: escasez trabajo (Escala 1 a 5)	Digitalizadas
Población con discapacidad	61,05%	38,95%	9,88%	90,12%
Población con discapacidad	55,00%	60,00%	3,77	47,62%



2.4. Resumen

Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia, en España (EDAD 2020), que parte de la autopercepción de los encuestados, la cifra de personas con discapacidad en el año 2020 se situaba en 4.383.900 personas, de las que 2.570.600 eran mujeres (cifra que representa el 58,6% del total) frente a los 1.813.300 hombres (41,4%). Por otra parte, según los datos de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad, a fecha de 31 de diciembre de 2019, había en España 3.257.058 personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% (solo incluye aquellas personas que han solicitado una valoración oficial y obtienen un grado de discapacidad igual o superior al 33%).

La población con discapacidad en edad de trabajar -de 16 a 64 años- en el año 2020, se situó en 1.933.400 personas, de las cuales, 1.269.400 personas eran inactivas (65,7% del total), 516.300 personas estaban ocupadas (26,7% del total) y 147.600 personas estaban paradas (7,6% del total).

La tasa de actividad de las personas con discapacidad en el año 2020 se sitúa en el 34,3%, en tanto en la población sin discapacidad asciende hasta el 76,1%. La tasa de empleo de las personas con discapacidad se sitúa en el 26,7%, frente al 64,3% de las personas sin discapacidad. Por último, la tasa de paro de las personas con discapacidad es del 22,2%, reduciéndose hasta el 15,4% en las personas sin discapacidad. En los tres indicadores comparativos entre ambas poblaciones podemos observar la diferencia, y mayor dificultad, en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, tanto la tasa de actividad como la tasa de empleo son notablemente más bajas en las personas con discapacidad, y la tasa de paro 6.8 puntos porcentuales superior a la de las personas sin discapacidad.

La mayoría de las personas trabajadoras con discapacidad en 2020 eran asalariadas, tenían contrato indefinido, jornada completa y desempeñaban su actividad en el sector Servicios. Así, el 89,6% de las personas con discapacidad que trabajó lo hizo como asalariado. Y el 75% de los que trabajaban por cuenta ajena tenía contrato indefinido. El 82,2% de los ocupados con discapacidad trabajaba a jornada completa, una proporción inferior en 4 puntos a la de los/as trabajadores/as sin discapacidad. El 81,0% de los ocupados con discapacidad desempeñó su actividad en el sector Servicios, frente al 75,3% de quienes no tenían discapacidad. La mayor parte de la población con discapacidad que actualmente trabaja tiene Ocupaciones elementales, concretamente, el 30,4%. En consonancia, los salarios son más bajos entre las personas con discapacidad, un 17% menos que el conjunto de la población.

El nivel formativo también influye en el acceso al mercado laboral. El 27,4% de las personas con discapacidad activas tiene estudios superiores, mientras que se eleva hasta el 43,31% entre las personas sin discapacidad. El tipo y grado de discapacidad también influye, las personas con discapacidad auditiva y sensorial presentan las tasas mayores de actividad, sin embargo, las personas con discapacidad mental e intelectual son las que mayor tasa de inactividad presentan. Así mismo, cuanto mayor es el grado de discapacidad disminuye la probabilidad de que la persona con discapacidad acceda al mercado laboral. El 53,1% de los activos tienen un grado de discapacidad entre el 33% y el 44%, siendo menor esta tasa cuanto mayor es el grado de discapacidad.

En el año 2021 se ha incrementado el número de trabajadores autónomos respecto al anterior situándose actualmente en 3.340.343, de los que 2.033.891 son personas físicas (denominados trabajadores autónomos propiamente dichos), cifra que representaba el 60,9% del total. Además, 1.306.452 personas eran autónomos dados de alta con algún tipo de sociedad, cifra que representa el



39,11%. En ese mismo año, el incremento de las mujeres trabajadoras autónomas fue mayor que el de los hombres, 2,8% frente al 1,1% de los hombres.

El número de personas con discapacidad que están trabajando por cuenta propia en España asciende a 53.400 personas, lo que representa una tasa del 10,3% de autoempleo (el 6,9% de éstos se corresponde a empresarios sin asalariados, y el 2,6% a empleadores). Esta tasa asciende hasta el 15,8% entre las personas sin discapacidad, es decir, con una diferencia de 5,5 puntos porcentuales. La tasa es diferente cuando tenemos en cuenta el sexo, de tal modo que asciende hasta el 11,62% en los hombres con discapacidad y desciende hasta el 9,59% en las mujeres.

En la evolución de los últimos siete años, el año 2014 se presenta como el de mayor tasa de autoempleo para las personas con discapacidad, con un 12,6%, y, aunque con oscilaciones, la tendencia posterior ha sido a la baja, hasta obtener el mínimo valor este último año analizado, 2020. La tendencia es similar en la evolución del autoempleo de las personas sin discapacidad, aunque con una reducción menor.



3.^a Parte. Legislación y políticas públicas en materia de empleo autónomo y discapacidad

En este capítulo vamos a analizar cómo se contempla la discapacidad en la legislación sobre empleo por cuenta propia, así como las medidas para el fomento del empleo por cuenta propia en la legislación sobre discapacidad. Se va a analizar tanto la legislación estatal como la legislación autonómica. Posteriormente, se va a hacer referencia a los incentivos que existen para el fomento del empleo autónomo en general, con las especificidades para los/as autónomos/as con discapacidad. Analizaremos las medidas, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico.

3.1. La legislación sobre empleo autónomo. Especial consideración a las disposiciones sobre discapacidad

3.1.1. Legislación sobre empleo por cuenta propia

La Ley que aprobó Estatuto del Trabajo Autónomo en el año 2007 supuso un hito en la regulación del trabajo autónomo, estableciendo que sería de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa y por cuenta propia una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Además, recoge una lista de los supuestos expresamente incluidos y excluidos. También se recogen los derechos profesionales de los/as trabajadores/as autónomos/as como el reconocimiento a la igualdad ante la Ley, el derecho a la formación y readaptación profesional, a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, a la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Por otra parte, se recogen deberes profesionales como el deber de cumplir con las obligaciones en materia de seguridad social y salud laboral y cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias. En dicha Ley también se hace referencia expresa a la prevención de riesgos laborales. En este sentido, con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales, las asociaciones de autónomos/as y las organizaciones sindicales más representativas podrán realizar programas de información y formación. Se regula también la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, siendo aquel que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos del trabajo. Se establece la posibilidad de celebrar acuerdos de interés profesional. También se recogen los derechos colectivos como el de asociación o el derecho a ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales haciéndose referencia a las asociaciones profesionales de los/as trabajadores/as autónomos/as.

En lo relativo a la protección social del trabajador autónomo, se establece que los/as trabajadores/as autónomos/as económicamente dependientes deberán incorporar obligatoriamente la cobertura de la incapacidad temporal y de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

A partir de ese momento se fueron desarrollando algunas cuestiones que quedaron pendientes en la Ley citada anteriormente y poco a poco los/as trabajadores/as autónomos/as han visto una mejora progresiva en el reconocimiento de sus derechos.

Así, por ejemplo, en el año 2015, se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, se introducen importantes novedades como la posibilidad de que los/as autónomos/as que contraten trabajadores podrán seguir beneficiándose de la tarifa plana, la revisión de la tarifa plana fijándose en 50 euros durante los seis primeros meses (doce en el caso de personas con discapacidad) y se considera la



posibilidad de compatibilizar el paro con ser autónomo/a. También se regula la segunda oportunidad para los parados que emprendan pudiendo los desempleados que estén cobrando el paro y emprendan como autónomos/as solicitar la reanudación del cobro de la prestación por desempleo hasta cinco años después de haber iniciado la actividad, se permite dedicar la totalidad de la capitalización del desempleo a la inversión inicial independientemente de la edad, así como realizar una aportación al capital social de todo tipo de sociedades mercantiles de nueva creación siempre que se tenga el control efectivo de la empresa y utilizar la capitalización para cubrir los gastos de constitución así como adquirir servicios específicos de asesoramiento, formación e información. Otras medidas son la ampliación del incentivo para el alta en la afiliación de nuevos familiares colaboradores hasta 24 meses y el apoyo a la conciliación de los/as trabajadores/as autónomos/as económicamente dependientes.

En la misma línea se continúa en el año 2017 con la Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo que amplía la tarifa plana de 50 euros, permite la deducción de suministros y dietas, flexibiliza la cotización en el Régimen Especial de los/as Trabajadores/as Autónomos/as (RETA), en especial de los/as autónomos/as societarios y de los/as autónomos/as jubilados/as con empleados e impulsa medidas para favorecer la contratación laboral y la conciliación familiar. Por lo que se refiere a las bonificaciones en las cuotas se amplía a 24 meses la tarifa plana para los nuevos autónomos, se flexibilizan las condiciones de acceso y se abre la posibilidad para que los/as autónomos/as que emprenden por segunda vez puedan beneficiarse de nuevo de la tarifa plana bajo determinadas condiciones. Además, se permiten como gastos deducibles en el IRPF los suministros domésticos y los gastos de manutención. También se proponen cambios importantes en el RETA para hacer más justo el sistema de cotización y adecuarlo a los ingresos reales de los/as autónomos/as, como es el pago por días reales de alta en lugar de por meses completos, la ampliación a cuatro plazos los posibles cambios de cotización y la variación del límite del número de altas y bajas en el año.

Por último, se introducen las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los/as trabajadores/as por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, donde se regula el nuevo régimen de cotización de los/as trabajadores/as autónomos/as, y se introducen una serie de modificaciones en las bonificaciones del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Tanto la Ley que aprobó el Estatuto del Trabajo Autónomo, pasando por las diferentes reformas legislativas, han introducido mejoras para las personas con discapacidad. A continuación, vamos a pasar a ver cómo se contempla la discapacidad en la legislación sobre el empleo autónomo.



3.1.2. La discapacidad en la legislación sobre empleo autónomo

Tal y como expresamos en el capítulo anterior, la norma de cabecera del empleo autónomo, es la **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo**, la cual se ha ido mejorando con diferentes reformas. Vamos a pasar a ver cómo se contempla la discapacidad en las disposiciones del Estatuto.

El apartado 1 del artículo 4 que regula los **derechos profesionales**, establece que *los/as trabajadores/as autónomos/as tienen derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia.*

Durante el ejercicio de su actividad profesional, los/as trabajadores/as autónomos/as, establece el apartado 3.a. que tienen derecho a *la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y el apartado b, a no ser discriminados por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.*

Por otra parte, el artículo 6, que versa sobre el **derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas**, establece en su apartado 2, *que los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los/as trabajadores/as autónomos/as quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores, por los motivos señalados en el artículo 4.3.a) de la presente Ley. La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional.*

El título IV regula la protección social del trabajador autónomo, en su artículo 26 que versa sobre **acción protectora**. En su apartado 4 encontramos que *los poderes públicos promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica de los/as trabajadores/as por cuenta propia, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación. No obstante, en atención a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, y en los términos que reglamentariamente se establezcan, los/as trabajadores/as autónomos/as afectados que reúnan las condiciones establecidas para causar derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la relativa a la edad, podrán acceder a la jubilación anticipada, en los mismos supuestos y colectivos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los/as trabajadores/as por cuenta ajena. En este sentido, se entenderán comprendidos los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad en las mismas condiciones que los/as trabajadores/as por cuenta ajena.*

En cuanto a la jubilación anticipada de las personas con discapacidad, el artículo 206 bis de Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece en su apartado 1, que *la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) -Haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias- podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, en los términos contenidos en el correspondiente real decreto acordado a propuesta del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que*



existan evidencias contrastadas que determinan de forma generalizada una reducción significativa de la esperanza de vida.

Por otra parte, el Título V, regula el fomento y promoción del trabajo autónomo, en el artículo 27 sobre **política de fomento del trabajo autónomo**, encontramos en el apartado 1 que *los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia.*

El apartado 2 continúa diciendo que estas *políticas se materializarán, en particular, en medidas dirigidas a:*

- a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.*
- b) Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.*
- c) Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.*
- d) Promover el espíritu y la cultura emprendedora.*
- e) Fomentar la formación y readaptación profesionales.*
- f) Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.*
- g) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa, de forma que se mejore la productividad del trabajo o servicio realizado.*
- h) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.*
- i) Apoyar a los/as emprendedores/as en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público, económico o social.*

Destaca el apartado 3, *que la elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.* Así pues, en este artículo podemos encontrar el sustento legal para las medidas de acción positiva que veremos posteriormente referidas a personas con discapacidad.

El capítulo II del Título V citado regula los **incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo**. En el artículo 30 se regula la bonificación a los/as trabajadores/as por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (se dan supuestos de bonificación de la cuota por tener que cuidar, entre otros, a familiares con discapacidad), cuestión que no es objeto de este Estudio pero que queríamos citar.

El artículo 32 regula los **beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad**, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia. Por otra parte, el artículo 32.bis. establece los **beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad**, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como



trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, que son similares a los que describe el artículo 32. No vamos a reproducir este artículo debido a que veremos su contenido en el capítulo dedicado a incentivos. La vigencia de ambos artículos se extiende hasta el 31 de diciembre de 2022.

Es interesante el apartado 10 de ambos artículos que establece lo siguiente: *Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación, a opción de los interesados, en los supuestos de trabajadores autónomos que estando de alta en este régimen especial les sobrevenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento. En tal caso, la aplicación de las medidas previstas en este artículo se producirán a partir del día primero del mes siguiente al que tal elección se realice.* Se atiende una vieja demanda del movimiento asociativo que demandaba que las personas con discapacidad sobrevenida se pudiesen acoger a las bonificaciones para personas con discapacidad del RETA.

Por otra parte, el artículo 33 establece la **compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia**, que veremos posteriormente en el capítulo dedicado a los incentivos.

Por otra parte, el artículo 34 establece la **capitalización de la prestación por desempleo**.

Por último, la **Disposición adicional decimoctava. Personas con discapacidad**, se refiere a la consideración de persona con discapacidad: *A los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad las comprendidas en los apartados 1 y 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.*

El artículo que vamos a ver a continuación ha sido introducido por el **Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los/as trabajadores/as por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad**, y modificado unos días después por el **Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural**, el cual entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2023:

Artículo 38 ter. Reducciones en la cotización a la Seguridad Social aplicables por inicio de una actividad por cuenta propia.

La cotización a la Seguridad Social de los/as trabajadores/as por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los dos años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se efectuará de la siguiente forma:

1. *Con carácter general, se aplicará una cuota reducida por contingencias comunes y profesionales, a contar desde la fecha de efectos del alta y durante los doce meses naturales completos siguientes, quedando los/as trabajadores/as excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional. La cuantía anual de la cuota reducida se establecerá en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y su distribución entre las referidas contingencias se determinará reglamentariamente.*



2. *Transcurrido el período indicado en el apartado anterior, podrá también aplicarse una cuota reducida durante los siguientes doce meses naturales completos, respecto a aquellos/as trabajadores/as por cuenta propia cuyos rendimientos económicos netos anuales, en los términos del artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sean inferiores al salario mínimo interprofesional anual que corresponda a este período. Cuando este segundo periodo abarque parte de dos años naturales, el requisito relativo a los rendimientos económicos se deberá cumplir en cada uno de ellos.*
3. *Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los/as trabajadores/as por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, así como a los socios de sociedades de capital y de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.*
4. *Cuando los/as trabajadores/as por cuenta propia o autónomos a que se refiere este artículo tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, o sean víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo, los periodos de aplicación de la cuota reducida a que se refieren los apartados 1 y 2 serán, respectivamente, de 24 meses naturales completos y de 36 meses naturales completos.*

Establece el **Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural**, el cual entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2023:

Disposición transitoria quinta. Cuota reducida aplicable por el inicio de una actividad por cuenta propia en el periodo 2023 a 2025.

Durante el periodo comprendido entre los años 2023 y 2025, la cuantía de la cuota reducida regulada en el artículo 38 ter de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, será de 80 euros mensuales. En los supuestos previstos en el apartado 10 del citado artículo 38 ter, la cuantía de la cuota reducida será, entre los años 2023 y 2025, de 80 euros mensuales hasta la finalización de los primeros veinticuatro meses naturales completos, y de 160 euros a partir del mes vigesimoquinto. A partir del año 2026, el importe de dichas cuotas será fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

La normativa citada deroga los artículos 32 y 32 bis donde se contemplan las actuales bonificaciones para personas con discapacidad.

Por otra parte, debemos aludir al **Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los/as trabajadores/as por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, donde establece en su Disposición transitoria tercera. Aplicación transitoria de determinados beneficios en la cotización de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.**



Los beneficios en la cotización establecidos en los artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, seguirán aplicándose, en los mismos términos, a quienes fueran beneficiarios de los mismos antes de 1 de enero de 2023 hasta que se agoten los periodos máximos que tengan en cada caso establecidos para su aplicación.

Recientemente se ha aprobado la primera **Estrategia nacional de impulso del trabajo autónomo 2022-2027** (ENDITA). La ENDITA 2022-2027 no surge como una iniciativa aislada, sino que se despliega como un proyecto ambicioso, integrado y coordinado con otras iniciativas del Gobierno. Entre ellas destaca, por su relevancia, el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, compromiso que se ha plasmado en la “Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030” La ENDITA 2022-2027 se encuentra así pues orientada y tiene entre sus objetivos prioritarios servir como herramienta para el cumplimiento por parte de España de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Más concretamente, la ENDITA 2022-2027 aspira a contribuir, entre otros objetivos, al desarrollo del ODS número 8 de Naciones Unidas: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Las actuaciones, muchas de índole transversal, se encuentran agrupadas en 6 ejes compuestos, a su vez, por un total de 17 líneas de actuación en las que se despliegan un amplio número de medidas y propuestas concretas. Más específicamente referido al colectivo de personas con discapacidad podemos encontrar:

Eje 1: Hacia la inclusión y la cohesión social por medio del trabajo autónomo.

- 1.1. Fomento del trabajo autónomo de calidad, inclusivo y con derechos. Con medidas de impulso del diálogo social, contra los abusos de la figura del trabajo autónomo y medidas de mejora de las políticas de empleo destinadas al trabajo autónomo.
- 1.2. Apoyo a colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo. Medidas orientadas al diseño de planes de emprendimiento específicos, medidas de información Territorial y concienciación, medidas de orientación y acompañamiento y medidas de formación.

El objetivo de este eje es contribuir a la promoción de la igualdad, la inclusión y el fortalecimiento de la cohesión social a través del trabajo autónomo. Se busca con ello fomentar el empleo de calidad y con derechos en el ámbito del trabajo autónomo; mejorar la prevención de riesgos laborales y de la protección social del trabajo autónomo; apoyar la continuidad de la actividad por cuenta propia, así como a los colectivos que registran dificultades en el acceso al empleo; y mejorar la información disponible sobre las características, evolución y necesidades del trabajo autónomo en España.



3.2. Referencias al empleo autónomo en la legislación sobre discapacidad

3.2.1. Introducción

En el año 2003 el Consejo de la Unión Europea proclamó el Año Europeo de las personas con discapacidad con el objetivo de incrementar su visibilidad e impulsar estrategias políticas que contribuyeran a solucionar sus problemas. En este mismo año España puso en marcha iniciativas orientadas a impulsar políticas de equiparación y se aprobó la Ley 51/2003, sobre Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad.

Tres años más tarde, en el año 2006, la Organización de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el que se plantea un cambio en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad promoviendo la inclusión en la sociedad en aspectos tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la rehabilitación, la participación en la vida política, la igualdad y la no discriminación. En España entró en vigor el 3 de mayo de 2008, formando parte del ordenamiento jurídico español.

En el año 2013 se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, que regula una serie de derechos de las personas con discapacidad, incorporado plenamente el paradigma de la Convención citada en el párrafo anterior. Posteriormente analizaremos este texto.

La Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público permitió que se tuvieran en cuenta algunas de las reivindicaciones del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Así, se aceptó parcialmente su petición de prohibir hacer contrataciones con empresas que no cumplieran con la cuota mínima de reserva del 2 por ciento de puestos de trabajo para personas con discapacidad y se aceptó la propuesta de incluir en los criterios de adjudicación del contrato entre las características sociales de la oferta, menciones expresas a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. En esta ley se recogen también disposiciones que obligan a que en los pliegos de licitación y en las fases de la contratación se cumplan los requisitos de accesibilidad universal. Esta Ley refuerza la dimensión social e inclusiva de la contratación pública.

3.2.2. Referencias al empleo autónomo en la legislación nacional sobre discapacidad

Vamos a analizar el **Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006**, cuya entrada en vigor en España data del 3 de mayo de 2008.

En el artículo 3, que versa sobre los principios generales, podemos encontrar la igualdad de oportunidades -apartado e-, la accesibilidad – apartado f-, entre otros. Debemos recordar que estos principios se deben aplicar a toda la legislación española, incluyendo la legislación sobre trabajo autónomo.

Por otra parte, el artículo 27, versa sobre el **trabajo y empleo**, en su apartado 1 establece que *los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*



- a) *Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.*
- b) *Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.*
- c) *Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.*

Por tanto, en este artículo podemos encontrar la base para las políticas de orientación y también del fomento del empleo autónomo entre las personas con discapacidad.

El artículo 28 regula el **nivel de vida adecuado y la protección social**, lo cual está ligado con la protección a los/as trabajadores/as autónomos/as, incluyendo al colectivo de personas con discapacidad. En su apartado 2 establece que los *Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la protección social y a gozar de ese derecho sin discriminación por motivos de discapacidad, y adoptarán las medidas pertinentes para proteger y promover el ejercicio de ese derecho, entre ellas:*

- a) *Asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, a programas de protección social y estrategias de reducción de la pobreza.*
- b) *Asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a programas y beneficios de jubilación.*

Por otra parte, el artículo 31 regula la **recopilación de datos y estadísticas**, estableciendo lo siguiente:

1. *Los Estados Partes recopilarán información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas, a fin de dar efecto a la presente Convención*
2. *La información recopilada de conformidad con el presente artículo se desglosará, en su caso, y se utilizará como ayuda para evaluar el cumplimiento por los Estados Partes de sus obligaciones conforme a la presente Convención, así como para identificar y eliminar las barreras con que se enfrentan las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos.*
3. *Los Estados Partes asumirán la responsabilidad de difundir estas estadísticas y asegurar que sean accesibles para las personas con discapacidad y otras personas.*

Como hemos podido comprobar en capítulos anteriores, la falta de datos sobre autónomos/as con discapacidad es manifiesta, el artículo mencionado expresa la necesidad de la recopilación de datos y estadísticas para poder promover e implementar políticas efectivas para el colectivo.

En este punto queremos referirnos a la **Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo**, en el marco de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, realizada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas. En relación al tema que nos ocupa encontramos lo siguiente:



C. Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, en igualdad de condiciones con las demás (art. 27.1.b.)

25. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias es un derecho de todos los/as trabajadores/as con discapacidad en todos los entornos, independientemente de su discapacidad, género, edad, antecedentes culturales o lingüísticos o condición de migrante, o si están empleados en los sectores formal o informal, por cuenta propia. -empleados o empleadas en el sector agrícola o en zonas rurales y remotas.

28. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable incluye el requisito de una política nacional coherente sobre salud en el trabajo que incluya a los/as trabajadores/as con discapacidad. El objetivo de dicha política es prevenir accidentes y lesiones que surjan, estén relacionados o se produzcan durante el trabajo. La política debe cubrir la protección de todos los/as trabajadores/as, incluidos aquellos con discapacidades, y también aquellos que tienen contratos a corto o largo plazo, trabajan a tiempo parcial, son aprendices, trabajan por **cuenta propia**, son trabajadores migrantes o están empleados en el sector informal. Las organizaciones de personas con discapacidad deben participar en la formulación, implementación y revisión de la política nacional para garantizar que las políticas nacionales no permitan la discriminación.

E. Acceso a la orientación técnica y profesional, los servicios de colocación y la formación (art. 27.1.d.)

34. Para hacer efectivo el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, se requiere un acceso no discriminatorio a los servicios generales de orientación, formación y colocación técnica y profesional, públicos y privados, en igualdad de condiciones con los demás. La participación de las personas con discapacidad en los servicios ordinarios promueve la no segregación de servicios y el acceso de las personas con discapacidad a la oferta laboral y los servicios de formación profesional. Estos servicios pueden ser apropiados para el ingreso al trabajo, durante el transcurso del empleo o para transiciones entre roles. Los Estados partes deberían tomar medidas para garantizar la certificación de capacidades y logros en igualdad de condiciones con los demás, la inclusión explícita de las personas con discapacidad en la legislación relativa a la formación profesional, las referencias explícitas a las personas con discapacidad en las políticas generales que regulan la formación profesional, la accesibilidad de locales, información y materiales, la oferta de formación profesional sobre los derechos de las personas con discapacidad y la financiación de los ajustes razonables. La preparación vocacional y profesional, la capacitación y otros servicios deben brindarse de manera accesible e inclusiva, incluido el apoyo financiero para la participación.

G. Promoción de oportunidades para el trabajo por cuenta propia, el espíritu empresarial y las cooperativas (art. 27.1.f.)

37. Las personas con discapacidad tienen derecho a elegir libremente su trabajo, incluso si desean trabajar por cuenta propia, iniciar su propio negocio o trabajar en una cooperativa. Los Estados partes deberían tomar medidas específicas para proteger y apoyar a las personas con discapacidad en la economía informal, promover y acelerar su transición a la economía formal y evitar que el trabajo en la economía formal se vuelva informal.

38. La promoción de oportunidades de trabajo de libre elección requiere información accesible sobre emprendimiento, micro, pequeñas y medianas empresas y otras formas de modelos empresariales y unidades económicas, como las cooperativas. También se debe considerar el acceso no discriminatorio a los



servicios comerciales, los mercados, la infraestructura y la tecnología, la salud y la seguridad en el trabajo, los servicios financieros, la tutoría y la creación de redes. Los Estados partes deben formular e implementar un marco normativo integrado, que incluya a las personas con discapacidad, asegurando la coordinación entre los diferentes niveles de gobierno y la cooperación entre los órganos y autoridades pertinentes, como las autoridades fiscales y las instituciones de seguridad social.

En cuanto a la **relación con otros artículos de la Convención**, encontramos:

*77. Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección social (art. 28) para cubrir la pérdida o falta de ingresos debido a la imposibilidad de obtener o mantener un empleo libremente elegido en igualdad de condiciones con los demás. El sistema de seguridad/protección social está obligado a garantizar la protección adecuada del trabajador desempleado con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás. Esta protección social se extiende a los/as trabajadores/as a tiempo parcial, los/as trabajadores/as ocasionales, los/as trabajadores/as de temporada, los/as trabajadores/as por **cuenta propia** con discapacidad y los que trabajan en la economía informal.*

*79. La recopilación y el análisis de datos (art. 31), desglosados por discapacidad, para identificar todas las formas de discriminación, incluida la discriminación múltiple e interseccional, son esenciales para monitorear las barreras al empleo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás. Los datos desglosados adecuadamente también identificarán a quienes trabajan en la economía informal y las barreras relacionadas con el **autoempleo** y el espíritu empresarial.*

Otra de las normas de cabecera del derecho de la discapacidad es el **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**.

Entre las **definiciones** que establece el artículo 2, encontramos:

*b) **Igualdad de oportunidades:** es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.*

*g) **Medidas de acción positiva:** son aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.*

Por otra parte, entre los principios que establece el artículo 3 encontramos: la no discriminación -apartado c-, la igualdad de oportunidades -apartado e-, la accesibilidad universal -apartado h-, el diálogo civil -apartado k-, y la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad -apartado m-.

Aparte de los principios anteriormente citados en la Convención como la no discriminación, la igualdad de oportunidades, y la accesibilidad, se establecen principios como el dialogo civil, el cual



implica que las organizaciones del sector de la discapacidad puedan participar, entre otras cosas, en el diseño de políticas de fomento del emprendimiento; y la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad que implica que cualquier política que se diseñe, como la del fomento y apoyo al emprendimiento, deba incorporar la discapacidad.

El artículo 4, establece quienes son los **titulares de los derechos**:

1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Las normas que regulen los beneficios o medidas de acción positiva podrán determinar los requisitos específicos para acceder a los mismos.

Como ya pudimos ver, en el Estatuto del Trabajo Autónomo, ya se refería a esta disposición para establecer quien es considerada persona con discapacidad.

El artículo 35 establece las **garantías del derecho al trabajo**, disponiendo en su apartado 1 que *las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Sigue diciendo en el apartado 2 que la garantía y efectividad de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad se regirá por lo establecido en este capítulo y en su normativa específica en el acceso al empleo, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, en la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, y en la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales o la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.* En el segundo apartado podemos ver que deriva a la legislación propia en materia de trabajo autónomo el fomento de acciones en pro de las personas con discapacidad.

El artículo 37.2. dispone que *las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo: a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo. b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales. c) Empleo autónomo.* Por tanto, se considera al trabajo autónomo como una clara oportunidad de empleo para las personas con discapacidad.

El artículo 38 versa sobre la **orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral**, estableciendo en su apartado 1 que *corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con*



discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo. Este mandato supone que dicha orientación también se debe dar en el ámbito del empleo autónomo.

En el artículo 39 que versa sobre las **ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad**, podemos ver uno de los sustentos legales para los incentivos que veremos posteriormente; establece lo siguiente:

1. *Se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral.*
2. *Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.*

Por último, hay un artículo específico sobre el **empleo autónomo**, el artículo 47, donde se establece que *los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.*

Por último, queremos citar la **Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.**

El apartado 1 del artículo 3 establece su ámbito de aplicación, donde reconoce la actividad por cuenta propia: *Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con: a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción.*

Por otra parte, el artículo 7 versa sobre la **acción positiva y medidas específicas**, en su apartado 2 establece que *el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral.*

La **Estrategia Española sobre Discapacidad 2022 – 2030** fue aprobada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Entre los retos estratégicos, en el apartado de Inclusión Social y Participación, y dentro de éste, en el subapartado titulado Empleo y tasas de actividad, se establece el siguiente reto: *Promover y apoyar nuevas oportunidades de negocio, emprendimiento y autoempleo de las personas con discapacidad. Entre otras, en la economía de cuidados, profesiones tradicionales que no van a desaparecer,*



actividades económicas emergentes vinculadas al desarrollo de entornos rurales, oportunidades de la economía digital y del conocimiento y de la transformación ecológica.

3.2.3. Las cláusulas sociales en la contratación pública.

La contratación de las administraciones públicas viene regulada por la **Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014**. Vamos a pasar a ver cómo pueden las cláusulas sociales ayudar a generar empleo de personas con discapacidad.

En el apartado 3, se establece que *en toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos*. En este apartado vemos como se incorporan los **criterios sociales** o **cláusulas sociales**.

El artículo 28, regula la **necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación**, estableciendo que *las entidades del sector público velarán por la eficiencia y el mantenimiento de los términos acordados en la ejecución de los procesos de contratación pública, favorecerán la agilización de trámites, valorarán la incorporación de consideraciones sociales, medioambientales y de innovación como aspectos positivos en los procedimientos de contratación pública y promoverán la participación de la pequeña y mediana empresa y el acceso sin coste a la información, en los términos previstos en la presente Ley*. Volvemos a ver como se incorporan los **criterios sociales**.

El artículo 65 establece que *sólo podrán contratar con el sector público las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar, no estén incurso en alguna prohibición de contratar, y acrediten su solvencia económica y financiera y técnica o profesional o, en los casos en que así lo exija esta Ley, se encuentren debidamente clasificadas*, siendo el artículo 71 el que establece las prohibiciones de contratar, entre las que se encuentra reflejada en el apartado b) *Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad*. Por tanto, vemos como se refuerza la integración laboral de las personas con discapacidad, puesto que el incumplimiento de las normas en esta materia, es una **causa de prohibición** para contratar a una empresa o trabajador autónomo en un procedimiento de contratación pública.

El artículo 129 regula la **información sobre las obligaciones relativas** a la fiscalidad, protección del medio ambiente, empleo y condiciones laborales y de **contratar a un porcentaje específico de personas con discapacidad**, donde se establece que *el órgano de contratación podrá señalar en el pliego el organismo u organismos de los que los candidatos o licitadores puedan obtener la información pertinente sobre las obligaciones relativas a la fiscalidad, a la protección del medio ambiente, y a las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, igualdad de género, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad que serán aplicables a los trabajos efectuados en la obra o a los servicios prestados durante la ejecución del contrato*.



Por otra parte, cuando se facilite la información a la que se refiere el apartado 1, el órgano de contratación solicitará a los licitadores o a los candidatos en un procedimiento de adjudicación de contratos que manifiesten haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de fiscalidad, protección del medio ambiente, protección del empleo, igualdad de género, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad, y protección del medio ambiente.

El artículo 145 regula los **requisitos y clases de criterios de adjudicación del contrato**, estableciendo en su apartado primero, que la adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio, siguiendo en su apartado segundo que la mejor relación calidad-precio se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos. Los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato en la forma establecida en el apartado 6 de este artículo, que podrán ser, entre otros, los siguientes: 1.º La calidad, incluido el valor técnico, las características estéticas y funcionales, la accesibilidad, el diseño universal o diseño para todas las personas usuarias, las características sociales, medioambientales e innovadoras, y la comercialización y sus condiciones;

Las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades:

- Al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social.
- La subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción
- La conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Entre los **criterios de desempate** que establece el artículo 147 están las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al que les imponga la normativa. En este supuesto, si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al que les imponga la normativa, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla; y en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial, las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial.

Continúa este artículo diciendo que en defecto de la previsión en los pliegos a la que se refiere el apartado anterior, el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.



El artículo 202, regula las **condiciones especiales de ejecución del contrato**, donde establece que *los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, dichas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo medioambiental o de tipo social.*

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción.

Por último, el artículo 132 regula los **contratos reservados**, estableciendo que *los órganos de contratación darán a los licitadores y candidatos un tratamiento igualitario y no discriminatorio y ajustarán su actuación a los principios de transparencia y proporcionalidad. En ningún caso podrá limitarse la participación por la forma jurídica o el ánimo de lucro en la contratación, salvo en los contratos reservados para entidades recogidas en la disposición adicional cuarta, la cual establece que mediante Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y a empresas de inserción reguladas, respectivamente, en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración, o un porcentaje mínimo de reserva de la ejecución de estos contratos en el marco de programas de empleo protegido, a condición de que el porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social de los Centros Especiales de Empleo, de las empresas de inserción o de los programas sea el previsto en su normativa de referencia y, en todo caso, al menos del 30 por 100.*

Como hemos podido ver a lo largo del articulado de la Ley, los licitadores deben establecer criterios sociales, hasta el punto, de que ciertos contratos pueden quedar reservados.

En el presente capítulo vamos a analizar los incentivos para la promoción del empleo autónomo a nivel nacional. Para eso nos basaremos en el capítulo sobre la promoción del empleo autónomo de la guía laboral que tiene publicada el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_2.htm

Vamos a ver las diferentes prestaciones y ayudas a nivel estatal, y las especificidades concretas para las personas con discapacidad:



Las cláusulas sociales incorporadas en la contratación pública están más orientadas a promover la contratación de trabajadores con discapacidad que a incentivar el emprendimiento de personas con discapacidad.

3.3. Incentivos para la promoción del empleo autónomo a nivel nacional

En el presente capítulo vamos a analizar los incentivos para la promoción del empleo autónomo a nivel nacional. Para eso nos basaremos en el capítulo sobre la promoción del empleo autónomo de la guía laboral que tiene publicada el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_2.htm

Vamos a ver las diferentes prestaciones y ayudas a nivel estatal, y las especificidades concretas para las personas con discapacidad:

3.3.1. Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento

El sustento jurídico lo encontramos en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Tiene por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.

Comprenderá las siguientes actividades y actuaciones:

- Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento: Información y apoyo cualificado a las personas interesadas en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente iniciativas de seguimiento y apoyo a los/as emprendedores/as que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación.
- Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo: Difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, así como formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha.
- Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo: Información cualificada y apoyo a la tramitación de las ayudas vigentes al emprendimiento, el autoempleo y la economía social.
- Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación: Información cualificada y apoyo a la tramitación de los incentivos y medios de fomento de la contratación de las que puedan beneficiarse los/as emprendedores/as, en particular los usuarios autónomos y las entidades de la Economía Social.

Aunque no se nombre al colectivo de personas con discapacidad, las unidades que presten el asesoramiento deben contar con técnicos conocedores de las necesidades del colectivo de personas con discapacidad.



3.3.2. Subvenciones y cuantías.

Su sustento jurídico lo encontramos en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, también hay que atenerse a lo dispuesto en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, así como en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La finalidad es facilitar la constitución de personas desempleadas en personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia y, en su caso, la consolidación del proyecto emprendedor, incluyendo la constitución y consolidación de los proyectos emprendedores que tengan su origen en un proyecto anterior que sea objeto de transformación, relevo o sucesión por parte de la persona ocupada o desempleada, por sí sola o en asociación con otras.

Los beneficiarios serán personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo y servicios en los Servicios Públicos de Empleo cuando se establezcan como personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia.

Podrá otorgarse una **subvención para el establecimiento como persona trabajadora autónomo o por cuenta propia**. Su cuantía de referencia será de hasta 7.500 euros, graduándose en función de las dificultades para el acceso al empleo de la persona que se constituya como trabajadora autónoma o por cuenta propia, de acuerdo a su inclusión en los colectivos que determinen los Servicios Públicos de Empleo, que contemplarán entre otros, el colectivo de personas con discapacidad.

También encontramos la **subvención para financiar las inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa**. La persona que se constituya como persona trabajadora autónoma o por cuenta propia podrá optar por alguna de estas ayudas:

- Ayuda financiera sobre préstamo destino a financiar dichas inversiones: equivalente a una reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo, con una cuantía máxima de referencia de 9.000 euros. La subvención se abonará según la fórmula que establezcan las correspondientes bases reguladoras que dicten las administraciones públicas competentes.
- Ayuda directa destinada a inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa: con un límite del 50 por ciento del coste de adquisición y hasta una cuantía máxima de referencia de 9.000 euros.

Por otra parte, encontramos la **subvención para asistencia técnica**. Se trata de la financiación parcial de la contratación, durante la puesta en marcha de la empresa, de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como para la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga. La cuantía será de hasta el 75% del coste de los servicios prestados con un máximo de 2.000 euros.

También encontramos, la **subvención para formación relacionada con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información y la comunicación**. Se trata de la financiación parcial de cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información y comunicación, a fin de cubrir necesidades de formación durante la puesta en marcha de la empresa. La cuantía será de hasta el 75% del coste de la formación, con un máximo de 2.400 euros.



Por otra parte, también encontramos la **subvención por adaptación del puesto de trabajo**. Se da cuando la persona desempleada que se constituya como persona trabajadora autónoma tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, la financiación para la adaptación e inclusión de medidas de accesibilidad universal, cognitivas y de comunicación, dotación de medios de protección para evitar riesgos laborales y eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo. La cuantía será de 1.800 euros, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

Por otra parte, encontramos ayudas para la consolidación del proyecto emprendedor. En el marco del programa de fomento de empleo autónomo, las administraciones públicas competentes podrán contemplar en sus normas o bases reguladoras una línea de consolidación del proyecto emprendedor durante los tres primeros años de su puesta en marcha.

3.3.3. Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

Encontramos su sustento jurídico en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, y en la Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022. Recordemos que, a partir de 1 de enero de 2023, entra en vigor lo dispuesto por el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los/as trabajadores/as por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, por tanto, las medidas que vamos a ver a continuación tienen vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Para los/as trabajadores/as por cuenta propia, en general

La cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, se efectuará de la siguiente forma:

En el caso de que se opte por cotizar por la **base mínima** que corresponda, podrán beneficiarse de una reducción en la cotización por contingencias comunes durante los **12 primeros meses** inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, que consistirá en una **cuota única mensual de 60 euros**, que comprenderá tanto las contingencias comunes como las contingencias profesionales, quedando estos trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional.

Alternativamente, si cumpliendo los requisitos previstos en el apartado anterior, optasen por una **base de cotización superior a la mínima** que corresponda, podrán aplicarse durante los **12 primeros meses** inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una **reducción del 80 por ciento** sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente por contingencias comunes.



Con **posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto**, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia descritos podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir o bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización vigente en cada momento por contingencias comunes, por un **periodo máximo de hasta 12 meses**, hasta completar un periodo máximo de 24 meses tras la fecha de efectos del alta, según la siguiente escala:

- a) Una reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado.
- b) Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- c) Una bonificación equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

En los supuestos que además resida y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes, finalizado el periodo inicial de 12 meses de aplicación de los beneficios en la cotización establecida anteriormente, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos no serán de aplicación las reducciones y bonificaciones para los 12 meses posteriores al periodo inicial contempladas en la escala antes indicada.

Para las personas con discapacidad (inicial o sobrevenida), víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

La cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, de las personas con un **grado de discapacidad igual o superior al 33%**, de las víctimas de violencia de género y de las víctimas del terrorismo, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, consistirá en una **cuota de 60 euros mensuales** durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por **cotizar por la base mínima** que les corresponda.

Las personas trabajadoras por cuenta propia que, cumpliendo los requisitos previstos en el párrafo anterior, optasen por una **base de cotización superior a la mínima** que les corresponda, podrán aplicarse, durante los **12 primeros meses inmediatamente siguientes** a la fecha de efectos del alta, una reducción sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la **cuota a reducir el 80% del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización vigente** en cada momento por contingencias comunes.

Con posterioridad a este periodo inicial de 12 meses previsto, y con independencia de la base de cotización elegida, los/as trabajadores/as por cuenta propia que disfruten de esta medida podrán aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar el 50% del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización



vigente en cada momento por contingencias comunes, por un período máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

3.3.4. Capitalización de las prestaciones por desempleo para fomentar el trabajo autónomo

Tiene su sustento jurídico en la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, también en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo de nivel contributivo que pretendan constituirse como trabajadoras y trabajadores autónomos podrán capitalizar su prestación a tal efecto.

Se podrá abonar a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo de nivel contributivo hasta el 100 por cien del valor actual del importe de dicha prestación, en los siguientes supuestos:

- Cuando pretendan constituirse como trabajadores autónomos. En este supuesto, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a la inversión necesaria para el desarrollo de la actividad por cuenta propia, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad.
- Y cuando capitalicen la prestación para destinar hasta el 100 por cien de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que vayan a poseer el control efectivo de la misma, conforme a lo previsto el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (disposición adicional vigésima séptima) y a ejercer en ella una actividad profesional, encuadrados en el RETA o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

3.3.5. Compatibilización de la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia

Tiene su sustento jurídico en la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, también en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Los titulares del derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, por haber cesado con carácter total y definitivo su actividad laboral, que causen alta como personas trabajadoras por cuenta propia en alguno de los regímenes de Seguridad Social, podrán compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo, por un máximo de 270 días o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre que se solicite a la entidad gestora en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia, sin perjuicio de que el derecho a la compatibilidad de la prestación surta efecto desde la fecha de inicio de tal actividad. Transcurrido dicho plazo de 15 días el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

Hay otras medidas de apoyo que se pueden encontrar en el punto 6.2.7. de la Guía Laboral:

Ministerio de Trabajo y Economía Social (mites.gob.es)



3.3.6. Protección por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas

La protección por cese de actividad para las personas trabajadoras autónomas se encuentra regulada en Título V de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre y en sus normas de desarrollo.

El Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, estableció la obligatoriedad de este sistema específico de protección por el cese de actividad con el fin de equipararlo a la protección otorgada a las personas trabajadoras por cuenta ajena.

Las situaciones protegidas son las siguientes:

- Personas trabajadoras por cuenta propia que, pudiendo y queriendo ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo, hayan tenido que cesar en esa actividad, de manera involuntaria.
- El cese de actividad podrá ser definitivo o temporal. El cese temporal comporta la interrupción de todas las actividades que originaron el alta en el Régimen Especial en el que la persona trabajadora autónoma figure encuadrada.
- Cese temporal o definitivo de la actividad económica o profesional por fuerza mayor.

Los beneficiarios pueden ser:

- Personas trabajadoras por cuenta propia, afiliadas a la Seguridad Social y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- Las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda, así como a las personas trabajadoras autónomas que ejerzan su actividad profesional conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho, siempre que, en ambos casos, cumplan con una serie de requisitos adicionales.

Los requisitos que se establecen para tener derecho a la protección por cese de actividad serán los siguientes:

- Estar afiliados/as y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en su caso.
- Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad.
- Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el compromiso de actividad y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el Servicio Público de Empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma, o en su caso el Instituto Social de la Marina.
- No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que la persona trabajadora autónoma no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de cese de actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador o trabajadora autónomo/a para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.



- Cuando la persona trabajadora autónoma tenga a uno o más trabajadores a su cargo, será requisito previo al cese de actividad el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral.

La misma regla será aplicable en el caso del trabajador autónomo profesional que ejerza su actividad profesional conjuntamente con otros, con independencia de que hayan cesado o no el resto de los profesionales, así como en determinados supuestos en las cooperativas cuando se produzca el cese total de la actividad.

El sistema de protección por cese de actividad comprende las prestaciones siguientes:

- La prestación económica por cese total, temporal o definitivo, de la actividad.
- El abono de la cotización a la Seguridad Social de la persona trabajadora autónoma al régimen correspondiente. A tales efectos, el órgano gestor se hará cargo de la cuota que corresponda durante la percepción de las prestaciones económicas por cese de actividad.
- El abono de la cotización a la Seguridad Social de la persona trabajadora autónoma por todas las contingencias al régimen correspondiente, a partir del sexagésimo primer día de baja.

La duración de la prestación por cese de actividad estará en función de los periodos de cotización efectuados dentro de los cuarenta y ocho meses anteriores a la situación legal de cese de actividad de los que, al menos, doce deben ser continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese con arreglo a la siguiente escala:

Tabla 45 Periodos de cotización y protección

Periodo de cotización (Meses)	Periodo de protección (Meses)
De doce a diecisiete	4
De dieciocho a veintitrés	6
De veinticuatro a veintinueve	8
De treinta a treinta y cinco	10
De treinta y seis a cuarenta y dos	12
De cuarenta y tres a cuarenta y siete	16
De cuarenta y ocho en adelante	24



Por último, los titulares del derecho a la prestación por cese de actividad, que tengan pendiente de percibir un período de, al menos, seis meses, podrán percibir de una sola vez el valor actual del importe de la prestación, cuando acrediten ante el órgano gestor que van a realizar una actividad profesional como trabajadores autónomos o destinen el 100% de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en el plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación, siempre que vayan a poseer el control efectivo de la misma, conforme a lo previsto por el artículo 305 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y a ejercer en ella una actividad profesional, encuadrados como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de la Seguridad Social correspondiente por razón de su actividad.

3.3.7. Incentivos fiscales

La Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas, establece en su artículo 19, sobre rendimiento neto del trabajo, lo siguiente:

1. *El rendimiento neto del trabajo será el resultado de disminuir el rendimiento íntegro en el importe de los gastos deducibles.*
2. *Tendrán la consideración de gastos deducibles exclusivamente los siguientes:*
 - a) *Las cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios.*
 - b) *Las deducciones por derechos pasivos.*
 - c) *Las cotizaciones a los colegios de huérfanos o entidades similares.*
 - d) *Las cuotas satisfechas a sindicatos y colegios profesionales, cuando la colegiación tenga carácter obligatorio, en la parte que corresponda a los fines esenciales de estas instituciones, y con el límite que reglamentariamente se establezca.*
 - e) *Los gastos de defensa jurídica derivados directamente de litigios suscitados en la relación del contribuyente con la persona de la que percibe los rendimientos, con el límite de 300 euros anuales.*
 - f) *En concepto de otros gastos distintos de los anteriores, 2.000 euros anuales.*

Tratándose de personas con discapacidad que obtengan rendimientos del trabajo como trabajadores activos, se incrementará dicha cuantía en 3.500 euros anuales. Dicho incremento será de 7.750 euros anuales, para las personas con discapacidad que siendo trabajadores activos acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Citamos este artículo debido a que muchos autónomos con discapacidad declaran rendimientos del trabajo. Por otra parte, queremos referirnos al gasto deducible de tener un seguro médico, seguro del que disponen muchas personas con discapacidad:

Artículo 30. Normas para la determinación del rendimiento neto en estimación directa.

1. *La determinación de los rendimientos de actividades económicas se efectuará, con carácter general, por el método de estimación directa, admitiendo dos modalidades, la normal y la simplificada. La modalidad simplificada se aplicará para determinadas actividades económicas cuyo importe neto*



de cifra de negocios, para el conjunto de actividades desarrolladas por el contribuyente, no supere los 600.000 euros en el año inmediato anterior, salvo que renuncie a su aplicación, en los términos que reglamentariamente se establezcan. En los supuestos de renuncia o exclusión de la modalidad simplificada del método de estimación directa, el contribuyente determinará el rendimiento neto de todas sus actividades económicas por la modalidad normal de este método durante los tres años siguientes, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

2. Junto a las reglas generales del artículo 28 de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes especiales:

5.ª Tendrán la consideración de gasto deducible para la determinación del rendimiento neto en estimación directa: a) Las primas de seguro de enfermedad satisfechas por el contribuyente en la parte correspondiente a su propia cobertura y a la de su cónyuge e hijos menores de veinticinco años que convivan con él. El límite máximo de deducción será de 500 euros por cada una de las personas señaladas anteriormente o de 1.500 euros por cada una de ellas con discapacidad.

Por último, queremos citar otra norma fiscal que afecta a los/as autónomos/as con discapacidad:

Orden HFP/1335/2021, de 1 de diciembre, por la que se desarrollan para el año 2022 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido.

Esta Orden se publica con carácter anual a finales de año natural para su aplicación en el siguiente y contiene las normas para la aplicación del "Régimen de Módulos"

Computo del personal no asalariado

Personal no asalariado es el empresario. También tendrán esta consideración, su cónyuge y los hijos menores que convivan con él, cuando, trabajando efectivamente en la actividad, no constituyan personal asalariado de acuerdo con lo establecido en la regla siguiente.

Para determinar el rendimiento neto, se prevén varias fases, así en la Fase 1, rendimiento neto previo, se establece la necesidad de cuantificar determinadas magnitudes (personal no asalariado, personal asalariado, superficie del local etc.).

En el caso de que haya personal no asalariado con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, este se computará, en lugar de como una unidad, al 75%.

Cuando el cónyuge o los hijos menores tengan la condición de no asalariados se computarán al 50 por 100, siempre que el titular de la actividad se compute por entero, antes de aplicar, en su caso, la reducción prevista en el párrafo anterior, y no haya más de una persona asalariada. Esta reducción se practicará después de haber aplicado, en su caso, la correspondiente por grado de discapacidad igual o superior al 33%.



Computo del personal asalariado

Personal asalariado: Persona asalariada es cualquier otra que trabaje en la actividad. En particular, tendrán la consideración de personal asalariado el cónyuge y los hijos menores del sujeto pasivo que convivan con él, siempre que, existiendo el oportuno contrato laboral y la afiliación al régimen general de la Seguridad Social, trabajen habitualmente y con continuidad en la actividad empresarial desarrollada por el contribuyente. No se computarán como personas asalariadas los alumnos de formación profesional específica que realicen el módulo obligatorio de formación en centros de trabajo.

Se computará en un 60 por 100 al personal asalariado menor de diecinueve años y al que preste sus servicios bajo un contrato de aprendizaje o para la formación. Cuando el personal asalariado sea una persona con discapacidad, con grado de discapacidad igual o superior al 33%, se computará en un 40 por 100. Estas reducciones serán incompatibles entre sí.

Índice corrector por inicio de nuevas actividades

La Orden establece una serie de incentivos en forma de índices correctores que se aplican sobre el Rendimiento Neto y lo corrigen, entre los que se encuentra el índice corrector por inicio de nuevas actividades.

Las condiciones para su aplicación son las siguientes:

- Que se trate de nuevas actividades cuyo ejercicio se inicie a partir del 1 de enero de 2021.
- Que no se trate de actividades de temporada.
- Que no se hayan ejercido anteriormente bajo otra titularidad o calificación.
- Que se realicen en local o establecimiento dedicados exclusivamente a dicha actividad, con total separación del resto de actividades empresariales o profesionales que, en su caso, pudiera realizar el contribuyente.

Tendrá derecho a aplicar los siguientes índices correctores:

Tabla 46 Índices correctores para contribuyentes con y sin discapacidad

Ejercicio	Índice para contribuyentes en general	Índice para contribuyentes con discapacidad
Primero	0,80	0,60
Segundo	0,90	0,70



3.3.8. Otros programas de iniciativa privada de fomento del emprendimiento

El programa de emprendimiento Por Talento Emprende de Fundación ONCE e Inserta Empleo, desarrollado con cofinanciación del Fondo Social Europeo desde el año 2000, tiene como objetivo acompañar de forma personalizada a los/as emprendedores/as con discapacidad en todo su camino. Para ello, se cuenta con profesionales especializados (casi 40 dinamizadores distribuidos por toda España) que identifican el perfil emprendedor y las necesidades para plantear un itinerario personalizado de asesoramiento y formación, que incluye: desarrollo de competencias emprendedoras; definición y validación del modelo de negocio, análisis de viabilidad y ayuda en la elaboración de un plan de empresa viable. Igualmente se ofrece apoyo económico para la puesta en marcha de la empresa a través de una convocatoria de ayudas (la cual ha concedido más de 2.000 ayudas por más de 16,5 millones de euros desde 1988); seguimiento a los emprendimientos creados para dar respuesta a necesidades de consolidación y escalabilidad en los primeros años de actividad, asegurando la sostenibilidad de las iniciativas. La formación que ofrece el programa también se extiende a la fase post emprendimiento enfocada sobre todo en estrategia digital, clave de la sostenibilidad hoy día. Por otro lado, se da visibilidad al talento emprendedor con discapacidad en medios de comunicación, con premios, eventos y otro tipo de iniciativas, colaborando con otros agentes del ecosistema emprendedor.

En un estudio realizado a emprendedores apoyados a través de este programa, se comprobó que la supervivencia de los negocios a los 3 años era del 87% frente al 60% en el conjunto de empresas a nivel general en España, además de que un 40% de estas empresas creadas por emprendedores con discapacidad generan nuevos empleos, que en gran medida son para otras personas con discapacidad.

En el marco del programa Por Talento Emprende, se cuenta con una metodología, denominada EmCA – Emprendimiento con apoyo-, para ofrecer un itinerario de acciones, contando con herramientas específicas, dirigidas a profesionales de servicios de empleo para promover iniciativas de personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo (discapacidades intelectuales, personas con autismo, parálisis cerebral o grandes discapacidades físicas).

Toda la información detallada sobre el programa Por Talento Emprende de Fundación ONCE y los servicios ofrecidos a los emprendedores y emprendedoras con discapacidad está disponible en el portal web <https://portalentoeemprende.fundaciononce.es/>



3.4. Análisis de la legislación y de las políticas públicas autonómicas en materia de empleo autónomo. Referencias al colectivo de autónomos/as con discapacidad

En este apartado, analizaremos primero lo que contempla sobre trabajo autónomo la legislación autonómica sobre discapacidad y las medidas que contempla sobre discapacidad la legislación autonómica sobre fomento del trabajo autónomo o creación de empresas.

Posteriormente analizaremos las principales convocatorias de apoyo al colectivo de autónomos/as, mostrando si hay medidas de acción positiva hacia autónomos/as con discapacidad.

3.4.1. Andalucía

Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.

Como podemos ver en el artículo 24 se hace una mención al fomento del empleo autónomo entre las personas con discapacidad:

Artículo 24. Protección del derecho al trabajo.

Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, velarán por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso de las personas con discapacidad al empleo, la formación, cualificación y promoción profesionales, en las condiciones de trabajo, y en las condiciones de seguridad y salud laborales. A tales efectos, y conforme a la normativa estatal vigente en esta materia, llevarán a cabo políticas de formación profesional y empleo, y adoptarán medidas de acción positiva destinadas a facilitar su acceso y permanencia en el mercado laboral, incluyendo el empleo por cuenta propia y mediante empresas cooperativas. Estas medidas tendrán en cuenta la situación específica de las mujeres.

La Ley andaluza sobre discapacidad establece que las medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad tenga un plan propio, el plan de empleo de las personas con discapacidad, entre las que se incluirán medidas para el fomento del empleo autónomo:

Artículo 27. Plan de empleo de las personas con discapacidad

- Las medidas recogidas en el Plan incluirán objetivos sobre el empleo ordinario público y privado, empleo con apoyo, empleo protegido en centros especiales de empleo y enclaves laborales, formación para el empleo, y empleo autónomo, sin perjuicio del deber de negociación colectiva en su caso. Todos estos objetivos tendrán presente la diferente situación de hombres y mujeres con discapacidad, e incluirán medidas para las personas con mayores dificultades de inserción laboral, así como memoria económica para su implementación*
- A fin de fomentar el empleo de las personas con discapacidad, se establecerán ayudas económicas específicas que podrán consistir en subvenciones o préstamos, contratación, adaptación de puestos de trabajo, eliminación de todo tipo de barreras que dificulten el acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, fomento del trabajo autónomo, cooperativo y de economía social, y cuantas otras se consideren adecuadas para promover la inserción.*



Dado que las medidas de fomento del empleo entre las personas con discapacidad tendrán un plan propio que está pendiente de aprobarse, el III Plan Integral para las personas con discapacidad en Andalucía, actualmente vigente, establece sólo las siguientes acciones:

P12. Promoción de la incorporación de las personas con discapacidad en la formación universitaria

9. Promover la inclusión en todas las universidades de programas de orientación laboral específicos para el alumnado con discapacidad, servicio específico de gestión de prácticas curriculares, extracurriculares, de inserción laboral para egresados, de apoyo al emprendimiento.

P18. Accesibilidad a la oferta de ocio y turismo

8. Asegurar la participación de personal técnico de la Dirección General en talleres digitales, cursos monográficos y master class organizados por el Centro de Innovación Turística, Andalucía Lab, para el fomento de la formación en materia de accesibilidad a pymes, profesionales y emprendedores del sector turístico andaluz.

Ley 3/2018, de 8 de mayo, Andaluza de Fomento del Emprendimiento

Como podemos ver, entre los principios rectores se establece la atención a personas con discapacidad:

Artículo 3. Principios rectores

Los principios rectores de la actuación de la Administración en relación con las políticas de emprendimiento reguladas por esta ley son los siguientes: f) La atención a especiales circunstancias de las personas emprendedoras, y en particular a aquellas con algún tipo de discapacidad o riesgo de exclusión social, a fin de asegurar su acceso en igualdad de oportunidades a los instrumentos del Sistema Andaluz para Emprender recogidos en la presente ley, de forma que puedan a través de la vía del emprendimiento conseguir su inclusión laboral y social.

También se garantiza la accesibilidad universal en las plataformas digitales para aquellos servicios que se presten en red:

Artículo 5. Servicios de apoyo y consolidación del emprendimiento en primera y segunda oportunidad.

3. Los trabajos y la prestación de servicios en red que se desarrollen desde el Sistema se instrumentarán en el marco de una plataforma digital. A tal fin se realizarán todas las gestiones que sean precisas para asegurar la accesibilidad universal a la plataforma digital, de forma que cualquier persona pueda acceder a la misma sin limitaciones por motivo de su discapacidad.

En cuanto al apoyo al acceso a la financiación, se contempla un apoyo mayor hacia las personas con discapacidad:



Artículo 8. Apoyo al acceso a la financiación.

2. *Igualmente, se regularán programas y medidas para impulsar la financiación sostenible de proyectos emprendedores, en sus distintas fases de creación, consolidación y crecimiento, al menos, mediante:*
 - d) *Microcréditos dirigidos a personas emprendedoras y microempresas que lleven operando menos de dos años y con planes de viabilidad. Se promoverán principalmente los microcréditos a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.*
- 3) *3. En el marco de los instrumentos financieros establecidos en este artículo, se regularán líneas específicas y diferenciadas de apoyo, al menos, a los siguientes tipos de emprendedores o proyectos:*
 - d) *Iniciativas emprendedoras propuestas por personas con discapacidad.*

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Portal de referencia Andalucía Emprende, en el que se puede consultar información sobre ayudas y se llevan a cabo proyectos con apoyo integral para todo tipo de emprendedores. En los Centros Andaluces de Emprendimiento (CADE) se puede consultar información sobre ayudas y subvenciones.
<https://www.andaluciaemprende.es/>
- Existe una línea de ayudas específicas para la consolidación empresarial del trabajo autónomo, así como para la creación y consolidación del empleo en empresas de trabajo autónomo: Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo. 2018. Línea 2. Consolidación empresarial del trabajo autónomo. a) Cooperación empresarial. Cuantía 2.000 euros. c) Ayudas para la realización de contratos en prácticas profesionales. d) Ayudas a la competitividad. Cuantía 1.000 euros. e) Ayudas de continuidad. Cuantía 1.000 euros. Línea 3. Creación y consolidación del empleo en empresas de trabajo autónomo. c) Apoyo a la contratación de duración determinada para conciliar la vida personal, laboral y familiar. Cuantía 4.500 euros. [BOJA18-205-00053-17181-01_00144430.pdf \(juntadeandalucia.es\)](#)
- Programa de Estímulo a la Creación y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía. Tarifa plana para personas autónomas. Serán subvencionables las cuotas de cotización a la Seguridad Social que sean objeto de abono, por las personas beneficiarias de los “Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo”. Para mujeres trabajadoras autónomas que residan y desarrollen su actividad en un municipio de menos de 5.000 habitantes, se subvencionarán las cuotas de cotización a la Seguridad Social durante 24 meses contados desde el inicio del disfrute de los beneficios. Para las personas trabajadoras autónomas menores de 30 años se subvencionarán las cuotas de cotización a la Seguridad Social durante 24 meses contados desde el inicio del disfrute de los beneficios. Para las mujeres trabajadoras autónomas incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, que han cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, se subvencionarán las cuotas de cotización a la Seguridad Social durante los 12 meses inmediatamente siguientes a los 12 iniciales de disfrute de la bonificación. [Junta de Andalucía - Tarifa Plana para personas autónomas. \(juntadeandalucia.es\)](#)



- Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo. Ayudas al inicio de actividad para personas trabajadoras autónomas. Línea de subvención 1: Estabilización de la iniciativa emprendedora en empresas de trabajo autónomo. Tiene por objeto estabilizar y fortalecer el empleo a través de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de actividades económicas de las personas trabajadoras autónomas que son beneficiarias de la cuota reducida del Régimen Especial de la Seguridad Social del Trabajo por Cuenta Propia o Autónomo. [Junta de Andalucía - Ayudas al inicio de actividad para personas trabajadoras autónomas. \(juntadeandalucia.es\)](#)
- Subvenciones a personas jóvenes andaluzas o residentes en Andalucía, para poner en funcionamiento proyectos empresariales en Andalucía (Programa «Innovactiva»). Subvenciones, las personas jóvenes andaluzas o residentes de Andalucía, mayores de 18 y hasta 35 años (40 años en proyectos empresariales agrícolas o ganaderos). [Junta de Andalucía - Subvenciones a personas jóvenes andaluzas o residentes en Andalucía, para poner en funcionamiento proyectos empresariales en Andalucía \(Programa «Innovactiva»\). \(juntadeandalucia.es\)](#)
- Subvenciones para la contratación por personas trabajadoras autónomas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía: Línea 4. Subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo para que trabajen en su actividad económica o profesional. La cuantía será de 6.000 euros, a tanto alzado, por cada nueva contratación por cuenta ajena realizada con una persona desempleada no ocupada e inscrita en el Servicio Andaluz de Empleo como demandante de empleo con una jornada de trabajo a tiempo completo por un periodo de doce meses. Si la contratación se realiza con una persona desempleada no ocupada con discapacidad reconocida en un grado igual o superior al 33%. La cuantía de la subvención será de 7.200 euros. [Junta de Andalucía - Subvenciones para la contratación por personas trabajadoras autónomas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía: Línea 4 . Subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo para que trabajen en su actividad económica o profesional. \(juntadeandalucia.es\)](#)
- Subvenciones para la contratación por personas trabajadoras autónomas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía: Línea 5. Subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo, y en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar. La cuantía será de: Para el contrato de interinidad a jornada completa formalizado por las mujeres trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, 3.200 euros por un período máximo de ocho meses. En el periodo de descanso, y de 1.700 euros por un período de dieciséis semanas, y 1.900 euros por un período de dieciocho semanas. Las cuantías se incrementarán un 50% para personas con discapacidad reconocida en un grado igual o superior al 33%. [Junta de Andalucía - Subvenciones para la contratación por personas trabajadoras autónomas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía: Línea 5. Subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo, y en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar. \(juntadeandalucia.es\)](#)



- Subvenciones de concurrencia no competitiva destinadas a la modernización digital y la mejora de la competitividad de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, personas trabajadoras por cuenta propia agrarias, personas mutualistas y diversas entidades de economía social. Modalidad A: Implantación y desarrollo de soluciones de transformación digital en la gestión empresarial. Modalidad B: Incorporación de estrategias de marketing digital en la actividad de la empresa. **Junta de Andalucía - Subvenciones de concurrencia no competitiva destinadas a la modernización digital y la mejora de la competitividad de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, personas trabajadoras por cuenta propia agrarias, personas mutualistas y diversas entidades de economía social. (juntadeandalucia.es)**
- Ayudas para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad. La ayuda tendrá una cuantía máxima de 901,52 euros por cada contratación indefinida formalizada, sin que en ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para la adaptación del puesto de trabajo.
- Subvenciones a la contratación de personas con discapacidad. En el caso de una nueva contratación indefinida, a tiempo completo, podrá concederse un incentivo en cuantía de 4.750 euros por cada nuevo contrato. En el caso de la transformación de un contrato de duración determinada en indefinido, podrá concederse un incentivo en cuantía de 3.907 euros por cada contrato que se transforme.



3.4.2. Aragón

Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón

En el artículo referido a políticas de empleo se establece el apoyo al autoempleo de las personas con discapacidad.

Artículo 23. Políticas de empleo.

1. *El Instituto Aragonés de Empleo llevará a cabo directamente, o a través de las entidades que prevea la Ley, las actuaciones sobre orientación y colocación de personas con discapacidad demandantes de empleo, para lo cual se prevé la posibilidad de realizar consultas y/o colaboraciones con las entidades representativas de las personas con discapacidad, con organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Aragón y con los agentes económicos y sociales más representativos en Aragón.*
2. *Las actuaciones previstas en el apartado anterior se llevarán a cabo, además, de forma especializada, utilizando herramientas y recursos adaptados a las necesidades concretas del trabajador y al tipo de discapacidad que presente, incluidos los itinerarios personalizados de inserción que se diseñen para ellas, prestando especial atención a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual. Entre los servicios que se presten se encontrarán: Apoyo para el autoempleo y asesoramiento en la creación de empresas.*

Al igual que ocurría en Andalucía, las acciones de fomento del empleo para personas con discapacidad se desarrollarán en un Plan de Empleo específico para el colectivo, entre el que se incluye el autoempleo:

Artículo 24. Plan de empleo de las personas con discapacidad.

1. *A propuesta de los departamentos competentes en materia de empleo, función pública y formación, el Gobierno de Aragón aprobará periódicamente un plan de empleo de las personas con discapacidad en Aragón, cuyo objetivo es corregir su desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral y posibilitar la obtención de un empleo.*
2. *Las medidas recogidas en el plan incluirán objetivos sobre el empleo ordinario público y privado, empleo con apoyo, empleo protegido en centros especiales de empleo y enclaves laborales, formación para el empleo y empleo autónomo. Todos estos objetivos tendrán presente la diferente situación de hombres y mujeres con discapacidad e incluirán medidas para las personas con mayores dificultades de inserción laboral, así como una memoria económica para su implementación. El plan tendrá la periodicidad que se determine en el mismo, si bien deberá ser sometido a revisión, al menos, cada cuatro años, sin perjuicio de su posible prórroga.*

En el I Plan de Acción Integral para las personas con discapacidad en Aragón 2021-2024 en el objetivo general Proporcionar medidas de acción positiva necesarias para favorecer la igualdad de oportunidades y la participación plena de las personas con discapacidad, y en su objetivo específico Promover ayudas y beneficios económicos que compensen el sobrecoste de tener una discapacidad, se establece la promoción del emprendimiento de las personas con discapacidad como trabajadores autónomos o como socios trabajadores en cooperativas y sociedades laborales.



Ley 7/2019, de 29 de marzo, de apoyo y fomento del emprendimiento y del trabajo autónomo en Aragón.

Entre los principios informadores encontramos un apoyo específico para el trabajador autónomo con discapacidad:

Artículo 4. Principios informadores.

1. *La promoción del trabajo autónomo estará presidida por los siguientes principios informadores:*
 - g) *Apoyo al trabajador autónomo o profesional independiente que presente algún grado de discapacidad*

Entre los objetivos que establece la Ley encontramos medidas específicas de apoyo a los/as emprendedores/as con discapacidad:

Artículo 5. Objetivos.

1. *De acuerdo con los principios informadores establecidos en el artículo anterior, el objetivo de esta ley es establecer el marco normativo necesario para favorecer y fomentar la iniciativa, establecimiento y desarrollo del emprendimiento y el autoempleo en Aragón.*
2. *Para su cumplimiento, la Comunidad Autónoma de Aragón implantará y desarrollará las acciones necesarias para alcanzar los siguientes objetivos*
 - o) *Impulsar medidas específicas de apoyo al emprendimiento y trabajo autónomo en el medio rural, y medidas destinadas a jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, mayores de cuarenta y cinco años, migrantes, desempleados de larga duración o personas en situación o en riesgo de exclusión social.*

Por otra parte, se fomenta la igualdad de oportunidades entre diferentes colectivos como el de personas con discapacidad:

Artículo 10. Igualdad de oportunidades en el apoyo a emprendedores y autónomos.

Las políticas públicas de fomento y apoyo al emprendimiento y al trabajo autónomo previstas en la presente ley y aquellas que se incluyan en los Planes Estratégicos del Emprendimiento y del Trabajo Autónomo en Aragón, tendrán como objetivo prioritario la promoción de la actividad emprendedora y del trabajo autónomo femeninos en el marco de las políticas de igualdad; la actividad emprendedora y el trabajo autónomo de los jóvenes y de los mayores de cuarenta y cinco años, así como de las personas con discapacidad, o que se hallen en situación o en riesgo de exclusión social.

Por otra parte, en las políticas de fomento del relevo generacional también se contempla el asesoramiento específico para las personas con discapacidad:

Artículo 13. Fomento del relevo generacional.

1. *La Administración de la Comunidad Autónoma pondrá en marcha medidas específicas e incentivos para fomentar el relevo generacional de los/as empresarios/as y autónomos próximos a la jubilación*



y para garantizar la continuidad de la ocupación y de las actividades económicas sostenibles que potencialmente pudieran finalizar por jubilación.

- 2. Para ello el Instituto Aragonés de Empleo y el Instituto Aragonés de Fomento, cada uno en el ámbito de sus competencias, en colaboración con las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos y las organizaciones empresariales más representativas, contarán con una relación actualizada de traspasos de negocios que carecen de relevo, así como con un asesoramiento específico para estos casos concretos, apoyando especialmente el relevo generacional en zonas rurales y a favor de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, mayores de cuarenta y cinco años, migrantes, desempleados de larga duración o personas en situación o en riesgo de exclusión social.*

Este artículo establece una prioridad para proyectos de interés autonómico presentados por personas con discapacidad, entre otros colectivos:

Artículo 21. Declaración de inversión de interés autonómico de proyectos.

- 1. En el marco de lo dispuesto en el Decreto-ley 1/2008, de 30 de octubre, del Gobierno de Aragón, de medidas administrativas urgentes para facilitar la actividad económica en Aragón, podrán ser declarados como inversiones de interés autonómico para Aragón los proyectos empresariales dirigidos a inversiones no residenciales que sean coherentes con los objetivos de sostenibilidad económica, social, territorial y medioambiental, que se desarrollen por emprendedores, autónomos, microempresas y pymes, siempre que cumplan alguno de los siguientes requisitos: a) Proyectos en nuevas actividades económicas que aporten valor añadido en sectores productivos con alto potencial innovador y desarrollo tecnológico. b) Proyectos de inversión que contribuyan a la renovación del patrón productivo en los sectores tradicionales de la actividad económica. c) Proyectos que supongan la implantación de nuevas actividades económicas que pueden sustituir a sectores en declive o en reconversión. d) Proyectos que se desarrollen en zonas rurales e impliquen una aportación a la cohesión territorial y al desarrollo de estas zonas.*
- 2. A efectos de la declaración de inversión de interés autonómico, se priorizarán los proyectos que, cumpliendo alguno de los requisitos señalados en el apartado anterior, correspondan a iniciativas empresariales emprendidas por mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, personas en situación o riesgo de exclusión social, personas desempleadas de larga duración, migrantes o mayores de 45 años, o bien, a iniciativas de segunda oportunidad.*

El siguiente artículo fomenta el apoyo en la financiación para ciertos colectivos, entre ellos, las personas con discapacidad:

Artículo 25. Financiación para el trabajo autónomo y apoyo al emprendimiento.

- 1. Los diferentes mecanismos que el Gobierno de Aragón tiene en materia de financiación e inversión deberán contemplar de manera activa el trabajo autónomo y el emprendimiento entre sus colectivos de referencia de manera que se facilite el acceso a la financiación a través de los mecanismos ya creados. Asimismo, se incentivará la microfinanciación y el crowdfunding.*



2. *El Gobierno de Aragón desarrollará las medidas de impulso a la financiación de proyectos empresariales de emprendedores, autónomos y microempresas, que serán coordinadas por el departamento competente en materia de economía y emprendimiento, a través, en particular, de las acciones siguientes: a) Promover acuerdos periódicos con distintas entidades preferentemente públicas, de ámbito estatal o europeo, para posibilitar el acceso al crédito a los/as emprendedores/as, autónomos y microempresas. b) Crear líneas de préstamos, incluidos los participativos y los microcréditos, en su caso, con financiación pública, dirigidas a apoyar proyectos de emprendedores, autónomos y microempresas. Se promoverán principalmente los microcréditos a mujeres, jóvenes, mayores de cuarenta y cinco años, migrantes, personas con discapacidad, desempleados de larga duración y personas en situación o riesgo de exclusión social que no tengan acceso a otro tipo de financiación, dando prioridad a la economía social y aquellos cuya actividad económica esté centrada en el sector social, agroalimentario, ambiental, cultural, digital o en el medio rural.*

4. *En la ejecución de estas acciones se priorizarán en las líneas anteriormente mencionadas a los proyectos emprendedores con especial potencial de valor añadido, tecnológico e innovador, a los proyectos con especial implicación de personas con discapacidad, mujeres, personas en riesgo de exclusión, o iniciativas emprendedoras con especial proyección internacional o de implantación en el medio rural.*

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- En el Instituto Aragonés de Fomento pueden consultarse las distintas ayudas disponibles. <https://www.iaf.es/ayudas/>
- En el marco del Programa Emprendedores se establecen, entre otras, las siguientes subvenciones para trabajadores autónomos: -Subvención al establecimiento como trabajador autónomo: 6.000 € para desempleados con discapacidad. <https://inaem.aragon.es/discapacidad-y-empleo>
- Ayudas de segunda oportunidad para personas trabajadoras autónomas para el año 2022. Con un importe total en la presente convocatoria de ochenta y dos mil euros (82.000 €). Se podrán beneficiar las personas físicas que, con anterioridad a la fecha de publicación de esta Orden, se encuentren dadas de alta en el Régimen Especial de trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, así como en cualquiera de las Mutualidades de Previsión Social existentes. [Convocatoria 2022. Gobierno de Aragón \(aragon.es\)](#)
- Subvenciones del Proyecto SURGE y MEMTA. “Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Emprendimiento y microempresas”, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea-Next Generation EU. Con la finalidad de contribuir a la contratación de trabajadores por cuenta ajena, tanto en el ámbito de la economía verde como en el de la economía digital, así como al desarrollo local a través de microempresas y emprendedores autónomos ubicadas en municipios y núcleos de población aragoneses de menos de 30.000 habitantes. [Instituto Aragonés de Fomento \(iaf.es\)](#)
- Subvenciones para el Programa PRO-Digital Empleo - Por establecimiento como autónomo. Dirigido a personas participantes en el programa formativo Pro digital que, dentro del plazo de los tres meses siguientes a la finalización de la acción formativa, se establezcan como trabajadoras



autónomas o por cuenta propia. Los importes a solicitar oscilan entre 6.916,32 y los 8.991,22 euros. [Por establecimiento como autónomo. Gobierno de Aragón \(aragon.es\)](#)

- Ayudas a la creación artística dirigidas a empresas y autónomos. Dirigido a las empresas y las personas en régimen de autónomos que cumplan los requisitos exigidos en la convocatoria pueden presentar una solicitud para optar a la concesión de ayudas a la creación artística. La cuantía máxima de la subvención no será superior a 10.000 euros. [Ayudas a la creación artística dirigidas a empresas y autónomos. Gobierno de Aragón \(aragon.es\)](#)
- Ayudas a la investigación sobre el patrimonio cultural aragonés dirigidas a empresas privadas y autónomos. Ayudas a la investigación sobre el Patrimonio Cultural Aragonés. La finalidad de las mismas es impulsar actividades científicas y de investigación que ayuden a mejorar el conocimiento, la conservación y la difusión del patrimonio cultural de Aragón. [Ayudas a la investigación sobre el patrimonio cultural aragonés dirigidas a empresas privadas y autónomos. Gobierno de Aragón](#)



3.4.3. Asturias

No hemos encontrado Ley General de Discapacidad, ni plan de actuación para personas con discapacidad ni una Ley General de Empleo Autónomo.

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- El Gobierno del Principado de Asturias dispone de una página Web para la consulta de las ayudas y subvenciones disponibles. [Todos los servicios y tramites - Sede Electrónica \(asturias.es\)](#)
- Obtener ayudas económicas destinadas a trabajadores autónomos que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. La cuantía de la subvención será hasta un máximo de 600 euros para cada beneficiario. AYUD0018T01 - [Ayudas para el fomento del empleo autónomo \(tarifa mixta\) - Sede Electrónica \(asturias.es\)](#)
- Ayudas a la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas trabajadoras autónomas. Destinadas a personas trabajadoras autónomas del Principado de Asturias que por motivos de riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado del menor o riesgo durante la lactancia natural, precisen contratar a una persona que les sustituya durante los períodos de suspensión de su actividad por las citadas causas. La cuantía mensual máxima de la subvención será de 600 €. AYUD0019T01 - [Ayudas a la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas trabajadoras autónomas - Sede Electrónica \(asturias.es\)](#)
- Ayudas para el fomento del emprendimiento innovador (Cheque Emprendedor). Ayudas económicas, en régimen de concurrencia competitiva, para favorecer en el Principado de Asturias las iniciativas emprendedoras de carácter innovador (Cheque emprendedor), con la finalidad de incorporar al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) o, por cuenta propia, al Régimen Especial de Trabajadores del Mar (REMAR). La cuantía es de 10.000 euros. AYUD0145T01 - [Ayudas para el fomento del emprendimiento innovador \(Cheque Emprendedor\) - Sede Electrónica \(asturias.es\)](#)

3.4.4. Canarias

En el ámbito de la discapacidad, no hay una Ley General sobre Discapacidad ni Plan específico.

Ley 5/2014, de 25 de julio, de Fomento y Consolidación del Emprendimiento, el Trabajo Autónomo y las Pymes en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Entre los fines encontramos apoyo específico para las personas con discapacidad.

Artículo 5. Fines.

La política de apoyo y fomento al emprendimiento, el trabajo autónomo y las pymes en la Comunidad Autónoma de Canarias perseguirá los siguientes fines:

- p) *Apoyar a los colectivos de personas con mayores dificultades para la inserción laboral, en especial a las personas con discapacidad.*



El presente artículo apoya las medidas específicas para el colectivo de personas con discapacidad:

Artículo 24. Medidas de apoyo al emprendimiento.

1. *El Gobierno de Canarias pondrá en marcha líneas específicas de subvenciones y de financiación preferente para los/as emprendedores/as y emprendedoras que desarrollen actividades económicas en Canarias.*
2. *El Gobierno de Canarias promoverá la plena igualdad entre emprendedores y emprendedoras mediante el establecimiento de medidas que posibiliten la conciliación de la actividad empresarial con la vida familiar y personal.*
3. *Las medidas contempladas en la presente ley atenderán las especiales necesidades de los grupos con mayores dificultades para acceder al mercado laboral, para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades, especialmente jóvenes -con particular atención a aquellos con déficit de formación-, parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años y personas con discapacidad y en exclusión social.*

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Subvención de prolongación durante 12 meses adicionales la “Tarifa plana” de personas trabajadoras autónomas al segundo año en la cuota de cotización de la seguridad social. El importe de la subvención será la diferencia entre la cuota mensual correspondiente a la base mínima de cotización y la cuota fija mensual de 60 ó 50 euros, referido a 12 mensualidades del segundo año. **Solicitud de subvención de prolongación durante 12 meses adicionales la “Tarifa plana” de personas trabajadoras autónomas al segundo año en la cuota de cotización de la seguridad social - Sede electrónica del SCE (gobiernodecanarias.org)**
- Subvenciones para la promoción del empleo autónomo. Su objetivo es facilitar la constitución de desempleados en trabajadores autónomos o por cuenta propia. Serán beneficiarias de las subvenciones previstas en este programa las personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el SCE, cuando se establezcan como trabajadoras autónomas o por cuenta propia en la Comunidad Autónoma de Canarias y se hayan dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (en adelante RETA), en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar por Cuenta Propia o Autónomos, en el régimen especial que corresponda o en la Mutualidad del colegio profesional, La cuantía de la subvención, hasta un máximo de 10.000 euros. Cuando la persona solicitante tenga una discapacidad, podrá ser beneficiaria del incremento en la subvención correspondiente si, además de cumplir los requisitos, tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100. **Subvenciones para la promoción del empleo autónomo. - Sede electrónica del SCE (gobiernodecanarias.org)BOC - 2020/018. Martes 28 de Enero de 2020 - Anuncio 316 (gobiernodecanarias.org)**
- Concesión de subvenciones con carácter de emergencia a las empresas y personas autónomas para mitigar los perjuicios económicos producidos por las erupciones volcánicas en la isla de La Palma. Subvenciones directas destinadas a reparar los perjuicios causados como consecuencia de las erupciones volcánicas en la isla de La Palma, en empresas y personas autónomas (empresarias o profesionales) no dedicadas a la producción primaria y que comercialicen productos procedentes



de la agricultura, ganadería y pesca, con la finalidad de coadyuvar al mantenimiento de la actividad económica y al empleo. El importe máximo del crédito destinado a la financiación de las subvenciones reguladas por la presente Orden asciende a cuatro millones (4.000.000,00) de euros del presupuesto de gastos del Servicio Canario de Empleo para la anualidad 2022. [Concesión de subvenciones con carácter de emergencia a las empresas y personas autónomas para mitigar los perjuicios económicos producidos por las erupciones volcánicas en la isla de La Palma. - Sede electrónica del SCE \(gobiernodecanarias.org\)](#)

3.4.5. Cantabria

Ley 9/2018, de 21 de diciembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

No se hace ninguna referencia al empleo autónomo de las personas con discapacidad.

En el ámbito del emprendimiento, no hemos encontrado una Ley General de Emprendimiento ni empleo autónomo.

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Convocatoria para el año 2022 de subvenciones destinadas al fomento y la difusión de la economía social y del trabajo autónomo y al apoyo a las entidades representativas de la economía social y el autoempleo sufragando parcialmente sus gastos de organización interna y funcionamiento. [Trabajo y Empleo - Gobierno - cantabria.es](#)
- Subvenciones públicas destinadas a la financiación de las inversiones del Componente 23 Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Emprendimiento y microempresas, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para los ejercicios 2022 y 2023. Dos líneas de subvención: Subvenciones para el Mantenimiento del empleo por cuenta ajena y Subvenciones para el Apoyo a la continuidad de proyectos de emprendimiento. [Detalle - Gobierno - cantabria.es](#)
- Convocatoria de subvenciones de un programa específico para promover el mantenimiento del empleo autónomo. [Detalle - Gobierno - cantabria.es](#) - [Trabajo y Empleo - Gobierno - cantabria.es](#)
- Cantabria emprendedora es un conjunto de acciones desde el Gobierno de Cantabria dirigidas a coordinar el trabajo realizado por distintos actores en el ámbito del emprendimiento. [Inicio - Cantabria Emprendedora - cantabria.es](#)

3.4.6. Castilla – La Mancha

Ley 7/2014, de 13 de noviembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha

En el ámbito formativo, encontramos como se promoverá la capacidad emprendedora de las personas con discapacidad.



Artículo 22. Enseñanzas de formación profesional.

1. *La Consejería competente en materia educativa pondrá en marcha las medidas necesarias para ofertar una formación profesional adaptada y adecuada a los alumnos con discapacidad, que permita responder a sus necesidades específicas de apoyo, fomente y desarrolle sus habilidades y competencias y posibilite su integración en el mercado de trabajo y su capacidad emprendedora.*

Sección 3.ª Empleo e inclusión laboral

En el siguiente artículo se fomenta el apoyo a las iniciativas del empleo autónomo.

Artículo 24. Objetivos y finalidad

1. *Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en entornos laborales que sean normalizados, inclusivos y accesibles.*
2. *Los objetivos a los que responderán las políticas de empleo, de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable en este ámbito, tendrán como prioridades de actuación, entre otras:*
 - e) *Apoyar el desarrollo y sostenibilidad de los centros especiales de empleo, así como las iniciativas de empleo autónomo.*

Este artículo obliga a la Consejería competente en materia de empleo a establecer medidas de apoyo al empleo autónomo de las personas con discapacidad:

Artículo 26. Medidas del sector público.

1. *La Consejería competente en materia de empleo elaborará, en el marco de su planificación global, un programa integral que comprenda las medidas necesarias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en desarrollo de las disposiciones de esta sección, prioritariamente en el sistema ordinario de trabajo y también a través del empleo protegido. Dicho programa dedicará, además, especial atención a la orientación, intermediación y apoyo para el autoempleo, apoyo para incorporación a empresas de economía social, desarrollo de proyectos empresariales, sociedades cooperativas y sociedades laborales.*
2. *La Consejería competente en materia de empleo adoptará, entre otras, medidas de acción positiva dirigidas a:*
 - h) *Potenciar la actividad emprendedora, el trabajo autónomo y la integración de personas con discapacidad en el ámbito del empleo ordinario, con especial consideración a la mujer con discapacidad.*

Ley 15/2011, de 15 de diciembre, de Emprendedores, Autónomos y Pymes.

No encontramos ninguna disposición para personas con discapacidad.

Plan Adelante Empresas 2020-2023.



Es la estrategia de acompañamiento empresarial de Castilla-La Mancha. Además de los seis ejes de trabajo (Emprende, Invierte, Innova, Comercializa, Internacionaliza y Financia), que ya se pusieron en marcha en el anterior plan, este nuevo plan va a enfocarse en el desarrollo de una serie de palancas empresariales que son: industrialización, vertebración económica, digitalización y crecimiento sostenible. Entre otros, los principales objetivos de este plan son: Apostar por el nacimiento de nuevos proyectos empresariales y la consolidación de personas autónomas. El eje 1 tiene como objetivo: Promover y facilitar el inicio de la actividad emprendedora a través del autoempleo y la creación de empresas, así como su consolidación en el tiempo. Entre las medidas a desarrollar en este eje se contempla un Plan regional de autoempleo, creación de empresas y emprendimiento, con la puesta en marcha de nuevas líneas de ayudas, especialmente entre dirigidas a colectivos concretos, entre ellos, personas con discapacidad. [Plan adelante 2020-2023 \(castillalamancha.es\)](#)

Dentro de este Plan se establecen ayudas específicas a las siguientes áreas: Creación de empresas, inversión, innovación, comercialización, internacionalización y financiación. Todas ellas pueden verse en la página web Adelante empresas. [Adelante empresas | Plan Adelante Empresas \(castillalamancha.es\)](#)

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Abono de cuotas a la Seguridad Social. Las ayudas consistirán en el abono del: a) 50% de la cuota al régimen correspondiente a la Seguridad Social como trabajador autónomo, calculada sobre la base mínima de cotización. b) 100% de la aportación del trabajador en las cotizaciones al correspondiente régimen de la Seguridad Social, durante el tiempo que se hubiera percibido la prestación por desempleo de no haberse percibido en su modalidad de pago único. [Creación | Plan Adelante Empresas \(castillalamancha.es\)](#)
- Ayudas para el inicio, mantenimiento y consolidación de la actividad de las personas trabajadoras autónomas. Línea 1: Facilitar la generación de su empleo por cuenta propia y el mantenimiento durante los primeros 12 meses de actividad. Importe: 3.000 euros. facilitar la continuidad de su empleo por cuenta propia tras los primeros 12 meses de actividad. Importe: 2.000 euros. Con un incremento en cada línea de hasta el 40% en determinados municipios. [Creación | Plan Adelante Empresas \(castillalamancha.es\)](#)
- Programa de fomento del trabajo a distancia como modalidad de organización laboral con motivo de la crisis sanitaria del covid-19. 2021. Subvenciones a personas trabajadoras autónomas y pymes de Castilla-La Mancha destinadas a fomentar el trabajo a distancia. Ejercicio 2022. La cuantía de la subvención se establece desde 700 euros. Adicionalmente la cuantía de la subvención, se incrementará un 20% si la persona que ocupara el puesto de trabajo a distancia tiene una discapacidad con grado reconocido igual o superior al 33% y que requiera adaptación del puesto para su desempeño. [SUBVENCIONES A PERSONAS TRABAJADORAS AUTONOMAS Y PYMES DE CASTILLA-LA MANCHA DESTINADAS A FOMENTAR EL TRABAJO A DISTANCIA. EJERCICIO 2022. | Sede Electrónica \(jccm.es\)](#)



3.4.7. Castilla y León

Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

En el ámbito formativo, encontramos como se promoverá la capacidad emprendedora de las personas con discapacidad.

Artículo 24. Enseñanzas de formación profesional.

1. *La Administración de la Comunidad de Castilla y León pondrá en marcha las medidas necesarias para ofertar una formación profesional adaptada y adecuada a las personas con discapacidad, que permita responder a sus necesidades específicas de apoyo, fomente y desarrolle sus habilidades y competencias y posibilite su integración en el mercado de trabajo y su capacidad emprendedora.*

Este artículo fomenta la actividad emprendedora y el trabajo autónomo entre las personas con discapacidad:

Artículo 27. Medidas del sector público.

1. *La Administración de la Comunidad de Castilla y León adoptará las medidas precisas que permitan la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad.*
2. *En el marco de la Estrategia de Empleo de Castilla y León se aplicará un Programa Integral que comprenda las medidas necesarias para la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad, en desarrollo de las disposiciones de este Capítulo, prioritariamente en el sistema ordinario de trabajo y también a través del empleo protegido. Dicho programa, cuyas medidas se evaluarán anualmente, dedicará especial atención a la orientación, intermediación y apoyo para el autoempleo y desarrollo de proyectos empresariales.*
3. *Asimismo, adoptará, entre otras, medidas de acción positiva dirigidas a:*
 - i) *Potenciar la actividad emprendedora, el trabajo autónomo y la integración de personas con discapacidad en el ámbito del empleo ordinario.*

Ley 5/2013, de 19 de junio, de Estímulo a la Creación de Empresas en Castilla y León.

No viene ninguna referencia en el ámbito de las personas con discapacidad.

Estrategia Regional De Emprendimiento, Innovación Y Autónomos, que incluye 85 medidas. Se desarrollará en un período de 5 años (2016 - 2020), a través de planes anuales, para facilitar su ejecución y seguimiento. La Estrategia se articula en torno 4 Bloques principales de actuación: I. Emprendimiento y Autónomos. Entre otras, la consolidación de nuevas empresas y autónomos. La actuación que se contempla supone una prolongación de los servicios prestados a las empresas de reciente establecimiento, a partir de su tercer año de vida. II. Innovación y transferencia tecnológica. III. Especialización sectorial. IV. Competitividad y emprendimiento rural. [ANEXO-I Estrategia \(redei.es\)](#)



Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Subvenciones para la consolidación del trabajo autónomo mediante el pago de las cuotas de la Seguridad Social (Tarifa Plana Plus), dirigidas al fomento y consolidación del empleo autónomo en la Comunidad de Castilla y León mediante la concesión de ayudas a personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos que hayan estado acogidos a los «Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo». La cuantía de la subvención facilitará a la persona trabajadora por cuenta propia el pago de las cuotas durante los seis meses subvencionables, contribuyendo, de esta forma, al fomento y consolidación del trabajo autónomo. [Ayudas destinadas a los autónomos | Empresas | Junta de Castilla y León \(jcyL.es\)](#)
- Subvenciones para el periodo 2021- 2022, con el objeto de contribuir al desarrollo económico mediante el fomento del empleo autónomo, facilitando el establecimiento de trabajadores autónomos que trasladen su actividad a Castilla y León desde cualquier otra comunidad autónoma, consolidando sus negocios en el territorio. La cuantía de la subvención a percibir por cada trabajador por cuenta propia será de 6.000 euros, incrementándose en 2.000 euros en algunas condiciones. [Subvenciones dirigidas a personas trabajadores por cuenta propia o autónomos que trasladen su actividad económica a Castilla y León, procedentes de otras comunidades autónomas \(2021- 2022\) | Sede Electrónica | Junta de Castilla y León \(jcyL.es\)](#)
- Subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia en la Comunidad de Castilla y León, para el año 2021 (ACTECO). Si el beneficiario acredita el inicio de una actividad económica por cuenta propia, el importe de la subvención será de 5.000 €, incrementándose 2.000 € para personas con discapacidad igual o superior al 33%. [Subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia \(2021\) | Sede Electrónica | Junta de Castilla y León \(jcyL.es\)](#)
- Red de Emprendimiento e Innovación de Castilla y León. <http://www.redei.es/>

3.4.8. Cataluña

Cataluña no ha aprobado ninguna Ley General de Atención a Personas con Discapacidad.

Ley 18/2020, de 28 de diciembre, de facilitación de la actividad económica.

No viene ninguna medida referida a personas con discapacidad.

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Fomento del inicio de una nueva actividad económica para trabajadores autónomos en Barcelona. El importe de la subvención se calcula en función de los gastos justificados en el momento de la solicitud (excluido el IVA) y oscila entre 3.600 y 4.000 euros, en función de la edad del solicitante. https://www.coacb.com/gestor/files/GuiaSUBVENCIONOUSAUTONOMSCAT_tcm92-41740.pdf



- Programas para la consolidación y el crecimiento de los/as autónomos/as: Programa Consolidate. Impulsado por el Departamento de Trabajo Asuntos Sociales y Familiares, ofrece a los/as trabajadores/as autónomos/as las herramientas y los instrumentos necesarios para que mejoren sus modelos de negocio, puedan crecer y fortalecerse. Consta de 13 horas de asesoramiento personalizado y 9 píldoras informativas. <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/autonom/Programes-per-a-la-consolidacio-i-el-creixement-dels-autonom/>
- Subvenciones para favorecer el autoempleo de jóvenes inscritos en el programa de Garantía Juvenil. El fin es facilitar la inserción laboral de los jóvenes menores de 30 años acogidos al Programa de Garantía Juvenil, mediante el autoempleo. [Subvenciones para favorecer el autoempleo de jóvenes inscritos en el programa de Garantía Juvenil. Canal Empresa \(gencat.cat\)](#)
- Subvención para favorecer el autoempleo de jóvenes en el marco del programa REACT-UE. Estas ayudas consisten en una subvención de un importe fijo de hasta 13.510 euros para cada joven que se dé de alta como persona trabajadora autónoma durante doce meses para garantizar un ingreso mínimo a la persona trabajadora autónoma al inicio de la misma actividad económica. [Subvención para favorecer el autoempleo de jóvenes en el marco del programa REACT-UE. Trabajo \(gencat.cat\)](#)
- Programa de la Generalitat de Cataluña “Cataluña Emprende”. [Qui som. Catalunya Emprèn \(gencat.cat\)](#)

3.4.9. Comunidad de Madrid

La Comunidad de Madrid no ha aprobado ninguna Ley General de Atención a Personas con Discapacidad.

En la **Estrategia Madrileña de Atención a Personas con Discapacidad 2018-2022**, se dispone lo siguiente:

Línea: fomentar el emprendimiento individual y colectivo de las personas con discapacidad, reforzando el papel de las entidades de economía social.

Medida 264 Garantizar el mantenimiento de la intensificación de las ayudas para la incorporación como socios de trabajo a cooperativas o sociedades laborales a desempleados con discapacidad.

Medida 265 Garantizar la intensificación de las ayudas a trabajadores con discapacidad que se constituyan por cuenta propia.

Medida 267 Mantener la priorización de la participación de los artesanos con discapacidad en la Feria de Mercado de Artesanía de la Comunidad de Madrid.

Medida 268. Impulsar la eliminación de barreras arquitectónicas en las ayudas a empresas artesanas para la modernización de sus talleres



Ayudas

- Ampliación de tarifa plana de autónomos. Ayudas a trabajadores por cuenta propia o autónomos que estén o hayan estado acogidos a los “Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo” para el fomento y consolidación del empleo autónomo en la Comunidad de Madrid. https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_ConvocaPrestac_FA&cid=1354592752044&noMostrarML=true&pageid=1142687560411&pagename=ServiciosAE%2FCM_ConvocaPrestac_FA%2FPSAE_fichaConvocaPrestac&vest=1142687560411
- Programa Impulsa para autónomos. Programa Impulsa para autónomos en dificultades. Subvenciones dirigidas a autónomos de la Comunidad de Madrid que hayan atravesado o estén inmersos en situaciones desfavorables a su negocio. https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?cid=1354768892059&c=CM_ConvocaPrestac_FA&noMostrarML=true&pageid=1142687560411&pagename=ServiciosAE%2FCM_ConvocaPrestac_FA%2FPSAE_fichaConvocaPrestac&vest=1142687560411
- Ayudas fomento del empleo a desempleados. Ayudas a trabajadores que se constituyan por cuenta propia. Concesión directa de subvenciones dirigidas a trabajadores desempleados que se den de alta como trabajadores autónomos o por cuenta propia. https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_ConvocaPrestac_FA&cid=1354596755745&noMostrarML=true&pageid=1142687560411&pagename=ServiciosAE%2FCM_ConvocaPrestac_FA%2FPSAE_fichaConvocaPrestac&vest=1142687560411
- Ayudas autónomos (Programa Re-Emprende): Ayudas para una segunda oportunidad de los/as trabajadores/as autónomos/as o por cuenta propia. Ayudas económicas para facilitar el retorno al empleo de aquellos/as trabajadores/as autónomos/as o por cuenta propia que hayan agotado la prestación por Cese de Actividad, otorgándoles una ayuda de hasta 18 meses, posteriores al agotamiento de la prestación por Cese de Actividad. Fase primera: Ayuda económica de 420 euros. Fase segunda: Una ayuda económica durante los 12 meses iniciales al darse nuevamente de alta como trabajador autónomo. https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_ConvocaPrestac_FA&cid=1354674482373&noMostrarML=true&pageid=1142687560411&pagename=ServiciosAE%2FCM_ConvocaPrestac_FA%2FPSAE_fichaConvocaPrestac&vest=1142687560411
- Ayudas responsabilidad social y laboral. Ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral en la región de la Comunidad de Madrid, mediante actuaciones concretas puestas en marcha para los/as trabajadores/as autónomos/as y las pequeñas empresas, así como promover la efectiva conciliación en el ámbito laboral de las personas trabajadoras, en equilibrio con las necesidades organizativas de la empresa, mediante medidas de conciliación que flexibilicen la jornada y el horario del trabajo. https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_ConvocaPrestac_FA&cid=1354674482373&noMostrarML=true&pageid=1142687560411&pagename=ServiciosAE%2FCM_ConvocaPrestac_FA%2FPSAE_fichaConvocaPrestac&vest=1142687560411
- Madrid Emprende. Página Web con información para los/as emprendedores/as de la Comunidad de Madrid. PONER Inicio - Plataforma Madrid Emprende



3.4.10. Comunidad Valenciana

Ley 11/2003, de 10 de abril, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad.

Capítulo IV. De la inserción laboral

El siguiente artículo promueve entre los objetivos de la Consejería con competencias en materia de empleo y formación, la orientación y apoyo para el autoempleo de las personas con discapacidad.

Artículo 21. Objetivos.

La conselleria o el organismo de la Generalitat con competencias en materia de empleo y formación profesional o continua, de acuerdo con los artículos siguientes, velarán por el disfrute efectivo del derecho de las personas con discapacidad al trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, sobre la base de la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades, no solo en la ocupación sino en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo, y serán los encargados de promover y llevar a efecto políticas de inserción e inclusión de las personas con diversidad funcional, prioritariamente en el sistema ordinario o, en su defecto, en el sistema productivo, mediante la fórmula de la ocupación protegida, la finalidad de las cuales será aumentar las tasas de actividad y de empleo e inserción laboral de las personas con discapacidad, como también mejorar la calidad de la ocupación y dignificar sus condiciones de trabajo. Igualmente, especial atención se dedicará a la orientación, intermediación y apoyo para la formación profesional, para el autoempleo y para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

El siguiente artículo promueve medidas de fomento para la inserción laboral de personas con discapacidad, entre las que se establece el apoyo al empleo autónomo.

Artículo 25. Medidas de fomento para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- 1. La Generalitat llevará a cabo una política de fomento del empleo tendente a facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad y su permanencia en el mercado ordinario de trabajo, desarrollando para ello los diferentes instrumentos de inserción laboral, ayudas económicas y técnicas necesarias para que las personas con discapacidad no se vean excluidas del acceso al mercado laboral. La conselleria u organismo de la Generalitat competente en materia de empleo, evaluará de forma permanente las posibilidades de inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, fomentando la inserción laboral.*
- 2. Para la inserción de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo se promocionarán aquellos programas dirigidos a la contratación de personas con discapacidad, a la posibilidad de constituirse en trabajadores autónomos o la de integrarse en empresas de economía social, la reinserción de trabajadores discapacitados y los que vayan destinados a la adaptación de puestos de trabajo.*

Ley 2/2012, de 14 de junio, de Medidas Urgentes de Apoyo a la Iniciativa Empresarial y los Emprendedores, Microempresas y Pequeñas y Medianas Empresas de la Comunitat Valenciana.

No viene ninguna referencia a personas con discapacidad.



Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Portal del Emprendedor. Aquí encontrarás toda la información y ayudas que en materia de emprendedores tiene la Generalitat Valenciana - Generalitat Valenciana (gva.es) y EMPRENDEMJUNTS (: <http://www.emprenemjunts.es/>). Incluyen información para emprendedores, así como sobre ayudas y subvenciones.
- Ayudas LABORA. El objetivo es la concesión de subvenciones para fomentar el emprendimiento a través de programas de fomento del trabajo autónomo, por el que se otorga una subvención en concepto de renta de subsistencia a las personas desempleadas que acceden a su empleo a través de la creación de una actividad empresarial independiente, mediante su establecimiento como trabajador autónomo o por cuenta propia en proyectos innovadores. La cuantía oscila entre 2.500 y 4.000 euros para personas con diversidad funcional. http://www.dogv.gva.es/datos/2019/02/06/pdf/2019_987.pdf
- EAUTOP-2022 Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad - emprendimiento y microempresas El importe de la subvención asciende a 5.000 euros. GVA.ES: EAUTOP 2022 programa "Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad - emprendimiento y microempresas ", en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- EAUTOM 2022- Programa de ayuda destinada al mantenimiento del trabajo autónomo de mujeres por el que se otorga una subvención por la contratación de personas desempleadas que efectúen mujeres autónomas embarazadas o en proceso de adopción. El importe de la subvención oscila entre 1.500 euros y 3.000 euros. Se incrementarán en 500 euros si se contrata a una persona con diversidad funcional. GVA.ES: EAUTOM 2022- Programa de ayuda destinada al mantenimiento del trabajo autónomo de mujeres por el que se otorga una subvención por la contratación de personas desempleadas que efectúen mujeres autónomas embarazadas o en proceso de adopción.
- EBETAE 2022. Incentivos a las empresas, microempresas y personas emprendedoras participantes en los proyectos dirigidos a colectivos especialmente vulnerables (eje 1), emprendimiento y microempresas (eje 2). Eje 1. -Programa integrado de formación, acompañamiento y experiencia laboral para jóvenes vulnerables: el importe de la subvención ascenderá a 950 euros por cada joven con el que colabore en el desarrollo de estas competencias. Eje 2. adoptar alguna medida encaminada a facilitar su transformación productiva el importe de la subvención ascenderá a 3.000 euros. GVA.ES: EBETAE 2022. Incentivos a las empresas, microempresas y personas emprendedoras participantes en los proyectos dirigidos a colectivos especialmente vulnerables (eje 1), emprendimiento y microempresas (eje 2).
- EAUTOE 2022 Ayudas a personas desempleadas que accedan a su empleo a través de la creación de actividad empresarial como personal trabajador autónomo en proyectos innovadores. Subvención en concepto de renta de subsistencia a las personas desempleadas que accedan a su empleo a través de la creación de actividad empresarial independiente, mediante su establecimiento como personal trabajador autónomo o por cuenta propia en proyectos innovadores. El importe para desempleados en general es de 2.500 euros, ascendiendo hasta los 3.500 euros para personas con diversidad funcional. GVA.ES: EAUTOE 2022- Ayudas a personas desempleadas que accedan a su empleo a través de la creación de actividad empresarial como personal trabajador autónomo en proyectos innovadores.



3.4.11. Extremadura

En Extremadura no hay una Ley General que regule la atención a las personas con discapacidad ni una Ley General que regule el emprendimiento.

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Subvenciones para el fomento, consolidación y modernización del empleo autónomo en Extremadura. Constitución de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, así como el mantenimiento y modernización de las mismas, a través de los siguientes programas:

Programa I: Ayudas al establecimiento de personas desempleadas como trabajadoras autónomas.

Programa II: Ayudas a las personas autónomas que propicien la inserción laboral de un familiar colaborador.

Programa III: Ayudas a personas trabajadoras autónomas que hayan sido beneficiarias de las ayudas del Programa I previstas en el presente decreto de bases reguladoras, para el mantenimiento y modernización de su actividad como autónomas.

Programa IV: Ayudas a personas ocupadas, encuadradas en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena, que inicien una actividad empresarial o profesional como personas trabajadoras autónomas (RETA). Las cuantías oscilan desde los 1.000 euros del Programa III, los 7.500 de los programas I y II en personas con discapacidad y los 9.000 para mujeres de los programas I y II. **Subvenciones para el fomento, consolidación y modernización del empleo autónomo en Extremadura – Extremadura Empresarial**

- Bonificación de cuotas de la Seguridad Social para autónomos, cooperativas y sociedades laborales. Se dirigen a fomentar la creación de empleo a través del abono del importe de las cuotas a la Seguridad Social. Entre las personas destinatarias están las personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100 que tuvieran reconocida la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, que se convierten en trabajadores/as autónomos en la Comunidad Autónoma de Extremadura. **Bonificación de cuotas de la Seguridad Social para autónomos, cooperativas y sociedades laborales – Extremadura Empresarial**
- Subvenciones destinadas a la financiación del programa Crisol-Formación. El objetivo es favorecer la integración sociolaboral de las personas que se encuentren en situación o riesgo de exclusión social y sean participantes de los itinerarios integrados y personalizados de inserción social y laboral del Programa Crisol. La cuantía de las ayudas será de 5.852 euros por cada contratación. **Subvenciones destinadas a la financiación del programa Crisol-Formación – Extremadura Empresarial**
- Extremadura Empresarial. En el apartado de ayudas y subvenciones se pueden consultar todas las ayudas disponibles. <https://extremaduraempresarial.juntaex.es/ayudas-consejeria-economia-infraestructuras>
- Autónomos en Red. Es un recurso web para establecer una red de cooperación entre autónomos y empresas. **Home - EmpresasEnRed (juntaex.es)**



3.4.12. Galicia

En Galicia no hay una Ley General de Atención a Personas con Discapacidad.

Ley 9/2013, de 19 de diciembre, del emprendimiento y de la competitividad económica de Galicia.

El artículo pone las bases para que haya políticas específicas de apoyo al emprendimiento para personas con discapacidad.

Artículo 17. Políticas públicas de igualdad y no discriminación en el apoyo a las personas emprendedoras.

1. Las políticas públicas de apoyo a las personas emprendedoras previstas en la presente ley y las que se incluyan en los planes de apoyo a las personas emprendedoras tendrán, entre otros, como objetivos prioritarios la promoción del empresariado femenino en el marco de las políticas de igualdad y el fortalecimiento de los proyectos de emprendedores liderados por mujeres, la promoción del emprendimiento en los ámbitos rural, agrario y del mar, de la actividad emprendedora de los jóvenes y el fomento del emprendimiento entre personas con discapacidad, o entre personas en situación o en riesgo de exclusión social.

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Subvención para el establecimiento como persona trabajadora autónoma o por cuenta propia en el marco del Programa Emega con diferentes líneas de ayudas. Está dirigida a las empresas privadas formadas por mujeres. [Convocatoria 2022. SI429A - Programa EMEGA. - Sede Electrónica - Xunta de Galicia](#)
- Ayudas para la contratación indefinida inicial y para la formación con dos tipos de bonos: Bono para la contratación indefinida inicial de personas desempleadas realizadas por personas trabajadoras autónomas o personas profesionales. Bono de Formación (opcional) dirigido a las personas contratadas por medio del Bono de contratación para llevar a cabo acciones formativas que mejoren sus conocimientos y habilidades relacionados con el puesto de trabajo. Subvenciones a fondo perdido de: 4.000EUR/1ª contratación; 6.500EUR/1ª contratación en caso de desempleados de larga duración, con discapacidad o exclusión social; 6.500EUR/2ª o 3ª contratación; 9.000EUR/2ª o 3ª contratación en caso de desempleados de larga duración, con discapacidad o exclusión social; +25% en caso mujer. ayuntamiento rural, >45años, emigrante retornado, trans o profesiones o oficios donde la mujer esté subrepresentada. MÁX 16.250EUR/1ª contratación; 22.500EUR/2ª o 3ª contratación. [EMPLEO AUTÓNOMO: CONTRATACIÓN. Convocatoria 2022 - axudas.gal](#)
- Programa Nueva oportunidad de las personas trabajadoras autónomas. Apoyos a las personas que cesaron en su actividad y van a volver a emprender un negocio y a las que estén de alta como personas trabajadoras autónomas y quieran volver a emprender en otro sector. Desde 9.000 a 10.600 euros de ayuda máxima. [Infografía TR790A \(oficinadoautonomo.gal\)](#)
- Programa del bono de las personas autónomas. [Infografía Programa Bono emrego autónomo TR341Q \(oficinadoautonomo.gal\)](#)



- Promoción y consolidación del empleo autónomo. Ayuda económica a aquellas personas desempleadas que pretendan desarrollar su actividad empresarial o profesional en Galicia como trabajadoras autónomas o por cuenta propia, para hacer frente a los distintos gastos generados en el comienzo de su actividad laboral. La cuantía es de 2.000 € para personas desempleadas en general hasta 4.000 euros en algunos supuestos, como personas con discapacidad. [Promoción y consolidación del empleo autónomo - 2022 | Oficina Virtual do Autónomo \(oficinadoautonomo.gal\)](#)
- Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por reducción de la jornada de trabajo como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad - 2022. La reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de una hija o de un hijo menor de tres años, o menor de 12 años en el supuesto de que padezca una discapacidad reconocida de porcentaje igual o superior al 33 %. [Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por reducción de la jornada de trabajo como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad - 2022 | Oficina Virtual do Autónomo \(oficinadoautonomo.gal\)](#)
- Ayudas para la conciliación de la persona trabajadora autónoma Infografía. [TR341R, vr03 \(oficinadoautonomo.gal\)](#)
- Programa de apoyo a pequeñas empresas de nueva creación. [Infografía TR807I \(oficinadoautonomo.gal\)](#)
- Mapa de apoyos IGAPE 2022. [03 Interior Mapa Igape descargable](#)
- Infografía de las ayudas 2022. [Infografías de las ayudas 2022 | Oficina Virtual do Autónomo \(oficinadoautonomo.gal\)](#)
- Galicia Emprende ofrece información de utilidad para los/as emprendedores/as, también se puede consultar información sobre ayudas y subvenciones en la página de la Xunta de Galicia.

3.4.13. Islas Baleares

En las Islas Baleares no hay una Ley General que regule la atención a las personas con discapacidad.

Ley 2/2012, de 4 de abril, de apoyo a los emprendedores y las emprendedoras y a la micro, pequeña y mediana empresa.

No viene ninguna referencia al apoyo a personas con discapacidad.

Ayudas

- Ayudas destinadas a promocionar la ocupación autónoma para abordar el reto demográfico y facilitar la transformación productiva hacia una economía verde y digital, con la financiación de la Unión Europea - "NextGenerationEU".



Programa 1: ayudas económicas al inicio de la actividad, destinado a promocionar la constitución de personas desocupadas e inscritas en demanda de ocupación como trabajadores autónomos para facilitar la transformación productiva hacia una economía verde y digital.

Programa 2. Ayudas para la consolidación de nuevas líneas de negocio y cambio de actividad por la transformación productiva hacia una economía verde y digital. <https://www.caib.es/seucaib/es/200/personas/tramites/tramite/5038255>

- Ayudas para una segunda oportunidad de los/as trabajadores/as autónomos/as o por cuenta propia para facilitar la transformación productiva hacia una economía verde y digital con la financiación de la Unión Europea -NextGeneration. La ayuda constará de dos fases: — Una en la cual el beneficiario recibirá una ayuda económica condicionada a su participación primera fase en un itinerario personalizado de re-emprendimiento o de ocupación, recibiendo asesoramiento y, si se tercia, formación para el retorno al mercado de trabajo. Una segunda fase en la cual el beneficiario vuelve a emprender, recibirá una ayuda económica al darse nuevamente de alta como trabajador autónomo o por cuenta propia en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social. [Ayudas para una segunda oportunidad de los/as trabajadores/as autónomos/as o por cuenta propia para facilitar la transformación productiva hacia una economía verde y digital con la financiación de la Unión Europea -NextGeneration \(caib.es\)](#)
- Programa EMPRENBIT. Es un programa de la Fundación Balear de Innovación y Tecnología del Gobierno de las Islas Baleares que comprende el conjunto de infraestructuras y servicios de apoyo a emprendedores con ideas de negocio innovadoras. <http://www.emprenbit.org/>

3.4.14. La Rioja

En La Rioja no hay una Ley General que regule la atención a las personas con discapacidad.

Ley 10/2013, de 21 de octubre, de apoyo a emprendedores, autónomos y Pymes.

No viene ninguna referencia al apoyo específico a personas con discapacidad.

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Promoción de la Consolidación del Trabajo Autónomo. Dirigida a autónomos que hayan sido beneficiarios de la tarifa plana. La subvención a percibir será: Autónomos que se hayan dado de alta entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2020, 840 euros o el que proporcionalmente corresponda. Autónomos que se hayan dado de alta entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2020, 1.380 euros o el que proporcionalmente corresponda. [Promoción de la Consolidación del Trabajo Autónomo | ADER Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja](#)
- Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja. Información sobre subvenciones y ayudas. <http://www.ader.es/inicio/>
- EmprendeRioja. Página Web con información relevante para los/as emprendedores/as. <http://emprenderioja.es/>



3.4.15. Región de Murcia

En la Región de Murcia no hay una Ley General que regule la atención a las personas con discapacidad.

Ley 5/2013, de 8 de julio, de apoyo a los emprendedores y a la competitividad e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la Región de Murcia.

En el presente artículo se establece la formación en materia de emprendimiento a determinados colectivos como el de personas con discapacidad.

Artículo 8. Formación de emprendedores y reemprendedores fuera de los centros educativos.

1. Desde el Instituto de Fomento de la Región de Murcia, en colaboración con organismos de empleo, y oídas las Cámaras Oficiales de Comercio de la Región de Murcia, las asociaciones representativas de las organizaciones empresariales de la Región de Murcia, incluidas las de economía social y de autónomos, y las organizaciones sindicales más representativas, se desarrollarán acciones formativas en materia de emprendimiento, cultura, responsabilidad social corporativa y ética empresarial, cuidando que su programación incluya también como destinatarios a los jóvenes y mujeres en situación de desempleo, así como a los discapacitados y otros colectivos en riesgo de exclusión social.

También se contempla la articulación de medidas específicas para las personas con discapacidad:

Artículo 27. Plan de apoyo a emprendedores.

1. El Instituto de Fomento promoverá y se encargará de coordinar la elaboración de un plan cuatrienal de apoyo a emprendedores, contando con la participación de los distintos departamentos de la Administración regional, así como los ayuntamientos de la Región de Murcia, y con las organizaciones empresariales, incluidas las de economía social y autónomos, y las organizaciones sindicales más representativas.
8. Cualquier política, actuación o medida de las previstas en la ley, contará con criterios que incentiven y propicien de modo efectivo el emprendimiento y la creación de empresas por mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, parados de larga duración y otros colectivos en riesgo de exclusión.

Así como el apoyo en la financiación de emprendedores con discapacidad:

Artículo 31. Medidas de impulso a la financiación de los emprendedores.

1. La Administración regional establecerá medidas de impulso a la financiación de proyectos emprendedores por medio de las siguientes acciones:
 - h) Establecimiento de líneas de avales por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y a través de otras entidades, para los proyectos emprendedores con especial valor tecnológico, potencialmente generadores de empleo, proyectos con especial implicación de discapacitados o iniciativas emprendedoras con especial proyección internacional.



- i) Se establecerá un plan anual para la concesión de microcréditos donde participen entidades de crédito y el INFO en su concesión, y que cuente con una previa y específica determinación presupuestaria. Se promoverán principalmente los microcréditos a mujeres, jóvenes, mayores de 45 años y personas con discapacidad que no tengan acceso a otro tipo de financiación. Dotando una parte de los recursos para apoyo a las personas emprendedoras, con discapacidad o que cumplan lo establecido con la responsabilidad social corporativa. El resto de sus características se regularán a través de la normativa de desarrollo de esta ley.
- j) Priorizando en diversas líneas de financiación, en especial la concesión de líneas de avales o de microcréditos y subvenciones a los proyectos emprendedores con especial valor tecnológico, potencialmente generadores de empleo, proyectos con especial implicación de discapacitados o iniciativas emprendedoras con especial proyección internacional.

Estrategia para el emprendimiento en la Región de Murcia Plan 2022-2025

El eje III agrupa la financiación y ayudas. Ayudas para autónomos: Subvenciones al fomento del empleo autónomo, Cuota cero (Garantía juvenil), Cuota cero (Parados de larga duración), Capitalización del desempleo.

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Subvenciones al fomento del empleo autónomo. El objetivo es fomentar el establecimiento de personas desempleadas como trabajadores autónomos, para la realización de una actividad económica por cuenta propia, en jornada a tiempo completo, que conlleve la obligación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, cuando concurran los requisitos establecidos. La cuantía oscila entre 6.000 y 9.000 euros. Para hombres con discapacidad asciende a 8.000 euros y para mujeres con discapacidad a 9.000 euros. [Sede electrónica de la Administración Pública de la C.A.R.M. - Subvenciones para el fomento del empleo autónomo \(carm.es\)](#)
- Ayudas INFO para Emprendimiento y microempresas. Aquellas microempresas y trabajadores autónomos que desarrollen su actividad en el ámbito territorial de la Región de Murcia, que tengan al menos un centro de trabajo abierto en dicho territorio, que no cuenten con más de nueve trabajadores asalariados, y que tuvieran un volumen de negocio inferior a dos millones de euros. Cuantía máxima de 5.000 euros. [ayudas-y-subvenciones \(institutofomentomurcia.es\)](#)
- Ayudas para el fomento del empleo autónomo (nuevas altas). Aquellas personas desempleadas inscritas en el SEF que sean clasificables en algunos grupos, entre otros, personas con discapacidad. Cuantías Desde 6.000 euros hasta 9.900 euros. En hombres con discapacidad la cuantía es de 8.000 euros. En mujeres con discapacidad asciende hasta 9.000 euros. [ayudas-y-subvenciones \(institutofomentomurcia.es\)](#)
- Ayudas Fomento del Autoempleo Cuota Cero- para personas desempleadas de larga duración. Subvenciones Programa de Fomento del Autoempleo Cuota Cero- para personas desempleadas de larga duración. Subprograma 1: Ayuda al establecimiento inicial del trabajador por cuenta propia. La cuantía general es de 2.000 euros, si es mujer 2.500 euros y si es una persona con discapacidad hasta 3.500 euros. Subprograma 2: Cuota Cero . El periodo máximo a subvencionar será de dos



años contados a partir de la fecha de efectos del alta en el RETA. La subvención se calculará sobre la cuota por contingencias comunes. [ayudas-y-subvenciones \(institutofomentomurcia.es\)](http://ayudas-y-subvenciones.institutofomentomurcia.es)

- Ayuda Fomento Autoempleo juvenil (Cuota cero). Subprograma 1: Ayuda al establecimiento inicial del joven trabajador por cuenta propia, La cuantía general es de 2.000 euros, si es mujer 2.500 euros y si es una persona con discapacidad hasta 3.500 euros Subprograma 2. Cuota Cero . El periodo máximo a subvencionar será de dos años contados a partir de la fecha de efectos del alta en el RETA. El importe de la subvención para este periodo, será la cuota abonada por el autónomo a la Seguridad Social Seguridad Social. [ayudas-y-subvenciones \(institutofomentomurcia.es\)](http://ayudas-y-subvenciones.institutofomentomurcia.es)

3.4.16. Región Foral de Navarra

En la Región Foral de Navarra no hay una Ley General que regule la atención a las personas con discapacidad.

En el **Plan de discapacidad de Navarra 2019-2025**, en la **Línea Estratégica 4.2. Impulso de la actividad económica y la contratación pública estratégica**, se establece como objetivo específico, el impulsar la contratación pública estratégica y la actividad económica de la economía social y el tercer sector en determinados sectores de actividad para favorecer el crecimiento del empleo de las personas con discapacidad.

Entre las actuaciones encontramos la convocatoria de ayudas al emprendimiento y, en particular, al emprendimiento social, con bonificaciones específicas para personas con discapacidad y que tengan en cuenta especialmente a las mujeres con discapacidad.

Ley Foral 12/2013, de 12 de marzo, de apoyo a los emprendedores y al trabajo autónomo en Navarra.

Entre los beneficiarios de las políticas activas para el autoempleo se contempla al colectivo de personas con discapacidad:

Artículo 8. Beneficiarios de las políticas activas para el autoempleo.

1. *Serán beneficiarios en general de las políticas activas para el autoempleo las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley Foral.*
2. *Como garantía del derecho a la igualdad de oportunidades, los diferentes programas, medidas y servicios atenderán las especiales necesidades de los grupos con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo conforme al marco de actuación del Servicio Público de Empleo Estatal en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, desarrollada en el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. A los efectos de lo dispuesto en esta Estrategia y en sintonía con lo regulado por la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, se entenderán como colectivos prioritarios los siguientes: las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes.*



Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Subvenciones para la promoción del empleo autónomo. Subvención en cuantía variable (a partir de 2.000 euros) en función de las circunstancias personales de quien se establece como trabajador/a autónomo/a. La cuantía para personas con discapacidad es de 3.000 euros. [Subvenciones para la promoción del empleo autónomo \(navarra.es\)](#)
- Se pueden consultar las ayudas disponibles en Servicio navarro de empleo http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Catalogo+de+Ayudas/Default.htm, y Navarra [Emprende http://www.navarraemprende.com/](http://www.navarraemprende.com/)

3.4.17. País Vasco

En el País Vasco no hay una Ley General que regule la atención a las personas con discapacidad.

Ley 16/2012, de 28 de junio, de Apoyo a las Personas Emprendedoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco

En el artículo se establece que las personas con discapacidad podrán acceder a una parte de los recursos del Fondo de Capital Semilla Mixto Público-Privado que crea el presente artículo.

Artículo 19. Creación del Fondo de Capital Semilla Mixto Público-Privado.

1. *Se crea un fondo de capital semilla mixto público-privado que irá destinado a ayudar a las personas emprendedoras con proyectos innovadores, participando tanto en el capital como dando apoyo a la gestión de la empresa. Reglamentariamente se determinará la estructura y funcionamiento del fondo, en el que participarán las asociaciones de jóvenes empresarios y empresarias, las fundaciones relacionadas con el emprendimiento y la discapacidad, así como todas aquellas entidades públicas y privadas que lo deseen.*
2. *El Gobierno priorizará con estos fondos de capital semilla el apoyo financiero a proyectos empresariales de personas emprendedoras que hayan finalizado, como máximo tres años antes de la convocatoria, el bachiller, las enseñanzas de formación profesional de grado superior o la formación universitaria, ya sea esta última de licenciatura, ingeniería, grado, máster, con independencia de que este último sea oficial o título propio, o doctorado, prestando especial atención a los realizados por mujeres y jóvenes menores de 35 años. Asimismo, dotará una parte de los recursos del fondo para apoyo a las personas emprendedoras con discapacidad o que cumplan lo establecido con la responsabilidad social empresarial y discapacidad, en colaboración con las fundaciones de discapacitados y discapacitadas que ya operan en este ámbito.*

En este artículo, se establece el acceso prioritario a microcréditos de diferentes colectivos, entre ellos, el de personas con discapacidad.

Artículo 20. Microcréditos.

1. *El Gobierno Vasco establecerá anualmente una cantidad destinada a microcréditos dirigidos a personas emprendedoras y microempresas que lleven operando menos de tres años y que no vayan destinados a*



refinanciar el negocio. Se promoverán principalmente los microcréditos a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad que por circunstancias familiares o personales no tengan acceso a otro tipo de financiación.

Por otra parte, se establece la obligatoriedad de la accesibilidad para formar parte del Directorio del siguiente artículo:

Artículo 23. Directorio vasco de redes de inversoras e inversores privados de carácter informal «businessangels».

El Gobierno Vasco creará un directorio vasco de redes de inversoras e inversores privados de carácter informal, que estará dirigido a aquellas entidades que: a) Tengan personalidad jurídica propia y sean visibles, accesibles y suficientemente activas para atraer a nuevas inversoras o inversores.

Medidas de apoyo a personas emprendedoras

- Convocatoria 2022 de ayudas de apoyo a las personas emprendedoras: ayudas al establecimiento del proyecto. Ayudas a conceder en 2022 a las personas que inician una actividad empresarial y requieren un apoyo económico para el establecimiento de la misma. (Ayudas al establecimiento del proyecto). La cuantía de la ayuda será de 3.500 euros, incrementándose un porcentaje en algunos supuestos. [Convocatoria 2022 de ayudas de apoyo a las personas emprendedoras: ayudas al establecimiento del proyecto - Gobierno Vasco \(euskadi.eus\)](#)
- Convocatoria 2022 de ayudas de apoyo a las personas emprendedoras: ayudas a la consolidación de una actividad empresarial. Ayudas a conceder en 2022 a las personas que han iniciado una actividad empresarial, para la consolidación de la misma. (Ayudas a la consolidación de una actividad empresarial). La cuantía de la ayuda será de 2.500 euros, incrementándose un porcentaje en algunos supuestos. [Convocatoria 2022 de ayudas de apoyo a las personas emprendedoras: ayudas a la consolidación de una actividad empresarial - Gobierno Vasco \(euskadi.eus\)](#)
- Convocatoria 2022 de ayudas de apoyo a las personas emprendedoras: ayudas al desarrollo de una idea empresarial. Ayudas a conceder en 2022 a las personas potencialmente emprendedoras para su dedicación en exclusiva a la generación, análisis y estructuración de una idea empresarial en el marco de proyectos locales de emprendizaje. (Ayudas al desarrollo de una idea empresarial). La cuantía de la ayuda para el desarrollo de su idea empresarial será de 1.000 euros por persona promotora, incrementándose un porcentaje en algunos supuestos. [Convocatoria 2022 de ayudas de apoyo a las personas emprendedoras: ayudas al desarrollo de una idea empresarial - Gobierno Vasco \(euskadi.eus\)](#)
- Convocatoria 2022 de ayudas de apoyo a las personas emprendedoras: ayudas a la puesta en marcha de nuevas actividades empresariales. Ayudas a conceder en 2022 dirigidas a impulsar la puesta en marcha de nuevos proyectos empresariales por parte de las personas emprendedoras que cuenten con una idea definida de negocio, en el marco de proyectos locales de emprendizaje. (Ayudas a la puesta en marcha de nuevas actividades empresariales). La cuantía de la ayuda para la puesta en marcha de nuevos proyectos empresariales será de 1.500 euros por persona promotora,



incrementándose un porcentaje en algunos supuestos. [Convocatoria 2022 de ayudas de apoyo a las personas emprendedoras: ayudas a la puesta en marcha de nuevas actividades empresariales - Gobierno Vasco \(euskadi.eus\)](#)

3.4.18. Ceuta y Melilla

- Ayudas al autoempleo. Ayudas para la generación de empleo autónomo en Ceuta. Proyectos subvencionables: Creación de empleo autónomo, mediante una nueva actividad empresarial o profesional mediante autoempleo. Dirigido a personas físicas desempleadas que pertenezcan a los colectivos de desfavorecidos, muy desfavorecidos y discapacitados. El importe será de 5.600 euros, incrementados de forma concurrente en 500 euros para muy desfavorecidos/discapacitados. [Ayudas al autoempleo en Ceuta - Tramitación online - Procesa](#)
- Convocatoria del régimen de ayudas para el fomento del empleo y autoempleo en Melilla. Año 2021. Fomento y posterior mantenimiento del empleo por cuenta ajena y el autoempleo, incentivando sectores de población más desfavorecidos como puede ser, personas desempleadas, jóvenes de entre 16 y 25 años, menores de 35 años, mayores de 45 años o mujeres. Se subvencionará con una ayuda de 5.000,00 euros, por el establecimiento como trabajador/a autónomo/a. [BOME-A-2021-613.pdf](#) [BOME-A-2021-613 \(promesa.net\)](#)



3.5. Situación en Europa

La Unión Europea en su **estrategia de empleo** apoya a los/as empresarios/as y autónomos por considerar que contribuyen a la creación de puestos de trabajo, al desarrollo de capacidades personales y que ofrecen a las personas vulnerables y sin empleo una oportunidad para participar en la economía y la sociedad.

La Estrategia Europea 2020 recoge la importancia del emprendimiento y el trabajo por cuenta propia para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, estableciendo la Comisión como principal prioridad “conseguir que el crecimiento vuelva a Europa y aumentar el número de puestos de trabajo sin generar nueva deuda”.

En 2021, la Comisión Europea adoptó un nuevo **plan de acción sobre la economía social**. El objetivo es ayudar a la economía social europea a prosperar, aprovechando su potencial económico y de creación de empleo, así como su contribución a una recuperación justa e inclusiva, y a las transiciones ecológica y digital.

La Comisión Europea se centra en la creación de empresas por parte de personas sin empleo y procedentes de colectivos vulnerables, el apoyo a los/as emprendedores/as sociales y en la microfinanciación. Además, pretende incrementar el conocimiento sobre el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia, crear capacidad en los países y regiones de la Unión Europea y apoyar económicamente el emprendimiento.

La economía social y el emprendimiento inclusivo son temas con relevancia transversal para una variedad de campos políticos y sectores económicos. Por lo tanto, las oportunidades de financiación se pueden encontrar en la mayoría de los programas de financiación de la UE.

Algunos de estos programas incluyen medidas específicas. Otros pueden ser aprovechados por la economía social y los actores del emprendimiento inclusivo, incluso si no se dirigen a ellos explícitamente. **Financiación - Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión - Comisión Europea (europa.eu)** Ha desarrollado el Programa de Empleo e Innovación Social y su sucesor 2021-2027, a través de las microfinanzas y la financiación de las empresas sociales, como factores clave para el desarrollo del espíritu empresarial social e inclusivo. También existen otros programas de financiación pertinentes de la UE durante 2021-2027. Se puede tener información sobre cómo acceder a esta financiación en un conjunto de herramientas de financiación europea de la Red Euclid. **Financiación de la UE - Euclid Network**

La Comisión Europea ha publicado diversos informes analizando la situación del emprendimiento, algunas de ellas realizadas conjuntamente con la OCDE, como es el caso de “TheMissingEntrepreneurs”, que estudia la evolución del emprendimiento entre los colectivos vulnerables, entre los que se encuentran las personas con discapacidad.

Por otra parte, la Comisión Europea y la OCDE también han elaborado una herramienta de mejora de la política de emprendimiento que puede contribuir a la mejora de las políticas de emprendimiento de los países y regiones de la Unión Europea. <https://www.betterentrepreneurship.eu/>



Por lo que se refiere a la microfinanciación, tanto el instrumento de microfinanciación Progress, como el tercer eje del Programa para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) promueven el trabajo por cuenta propia y la creación de microempresas. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=es>

Además, el Fondo Social Europea (FSE) fomenta el emprendimiento mediante servicios de apoyo financiero y de apoyo a las empresas, prestando apoyo específico a colectivos desfavorecidos como las mujeres y las personas con discapacidad. En el período 2021-2027, el programa EaSI se convertirá en un capítulo del Fondo Social Europeo Plus (FSE+). **Por su parte, el programa de intercambio de emprendedores, es un programa de intercambios transnacionales que ofrece a emprendedores noveles y personas que desean crear una empresa la oportunidad de aprender de empresarios experimentados que dirigen pequeñas empresas en otros países participantes.** <https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/index.php#.UiiFIX-O7Po>

La Unión Europea también apoya la inclusión activa y participativa de las personas con discapacidad en la sociedad. En marzo de 2021, la Comisión Europea adoptó la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030. Esta Estrategia se basa en los resultados de la anterior **Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020**. El objetivo de esta Estrategia es avanzar hacia una situación en la que, con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, edad u orientación sexual, todas las personas con discapacidad en Europa puedan hacer valer sus derechos humanos, disfruten de igualdad de oportunidades y de participación en la sociedad y la economía, puedan decidir dónde, cómo y con quién viven, puedan circular libremente en la Unión, independientemente de sus necesidades de ayuda y no sufran discriminación.

En el apartado **Nivel de vida digno y vida independiente**, y dentro de este, **Fomento del acceso a empleos de calidad y sostenibles**, la Comisión insta a los Estados miembros a *facilitar la actividad por cuenta propia y el emprendimiento, en particular para las personas con discapacidad intelectual o psicosocial, ofreciendo apoyo en asuntos jurídicos y empresariales, especialmente la utilización de los fondos de la Unión.*

La Comisión Europea firmó el contrato European Disability Expertise (EDE). El objetivo de EDE es recopilar, analizar y proporcionar datos científicos independientes e información relacionada con las políticas y la legislación nacionales, vinculadas con las disposiciones a nivel de la UE, así como proporcionar información sobre la situación de las personas con discapacidad. [European Disability Expertise - Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión - Comisión Europea \(europa.eu\)](#)



3.6. Riesgos laborales. Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales

Es obligatorio que las empresas implanten la prevención de riesgos laborales con el objetivo de poder reducir la siniestralidad laboral y la incidencia de enfermedades profesionales.

Para que los/as trabajadores/as autónomos/as tengan aseguradas las contingencias por Accidente Laboral y Enfermedad Profesional y puedan obtener las correspondientes coberturas tienen que cotizar por la base de Incapacidad Temporal (IT).

Si el trabajador autónomo no tiene trabajadores a su cargo, entonces no es necesario disponer de una organización que se encargue de la prevención de riesgos laborales, de tener una evaluación de riesgos ni un plan de prevención de riesgos. No obstante, si el trabajador autónomo no tiene trabajadores a su cargo, pero se ven afectados por la normativa sobre coordinación de actividades empresariales, entonces tendrá que aportar información sobre los riesgos que sus actividades o equipos suponen para los/as trabajadores/as de las empresas con las que colabora.

Cuando el trabajador autónomo tiene trabajadores contratados entonces tiene la obligación de gestionar la prevención de riesgos laborales y de conocer sus obligaciones legales establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. En empresas de hasta diez trabajadores el empresario podrá organizar la prevención de riesgos laborales siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y que tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos de la empresa.

En los casos de trabajadores autónomos que tengan trabajadores a su cargo o que se vean afectados por la normativa sobre coordinación de actividades empresariales, lo habitual es contratar a una empresa especializada en la implantación de programas de prevención de riesgos laborales.

Otra opción es probar algunas herramientas gratuitas lanzadas por las Administraciones para facilitar la gestión de la implantación de la Prevención de Riesgos Laborales de las que dispone el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, como es la herramienta Prevención 10.es para empresas que tienen hasta 25 trabajadores.

Por otra parte, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social *son asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e inscripción en el registro especial dependiente de este, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en la Ley General de la Seguridad Social (artículo 80).*

Las mutuas dependen del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Están reguladas por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las mutuas prestan servicios de asistencia sanitaria y prestaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prestación económica derivada de la incapacidad temporal por enfermedad común, prestación económica por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, prestación económica por cuidado de menores por enfermedad grave y prestación económica por cese de actividad.



La disposición transitoria primera del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, introdujo la redacción actual del artículo 83 sobre régimen de opción de los/as empresarios/as asociados y de los/as trabajadores/as por cuenta propia adheridos, quedando a la siguiente manera:

1. *Los/as empresarios/as y los/as trabajadores/as por cuenta propia, en el momento de cumplir ante la Tesorería General de la Seguridad Social sus respectivas obligaciones de inscripción de empresa, afiliación y alta, harán constar la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger las contingencias profesionales, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y la protección por cese de actividad, de acuerdo con las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social en el que se encuadren, y comunicarán a aquella sus posteriores modificaciones.*

La opción a favor de una mutua colaboradora con la Seguridad Social se realizará en la forma y tendrá el alcance que se establecen seguidamente:

- b) *Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos deberán formalizar la cobertura de la acción protectora por contingencias profesionales, incapacidad temporal y cese de actividad con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, debiendo optar por la misma mutua colaboradora para toda la acción protectora indicada. Asimismo, deberán formalizar con una mutua colaboradora dicha acción protectora los/as trabajadores/as que cambien de entidad. Para formalizar la gestión por cese de actividad suscribirán el anexo correspondiente al documento de adhesión, en los términos que establezcan las normas reglamentarias que regulan la colaboración. Los/as trabajadores/as por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar podrán optar por proteger las contingencias profesionales con la entidad gestora o con una mutua colaboradora con la Seguridad Social. Los/as trabajadores/as incluidos en el grupo tercero de cotización deberán formalizar la protección de las contingencias comunes con la entidad gestora de la Seguridad Social. En todo caso, deberán formalizar la protección por cese de actividad con la entidad gestora o con la mutua con quien protejan las contingencias profesionales. La protección se formalizará mediante documento de adhesión, por el cual el trabajador por cuenta propia se incorpora al ámbito gestor de la mutua de forma externa a la base asociativa de la misma y sin adquirir los derechos y obligaciones derivados de la asociación. El periodo de vigencia de la adhesión será de un año, pudiendo prorrogarse por periodos de igual duración. El procedimiento para formalizar el documento de adhesión, su contenido y efectos, se regulará reglamentariamente.*

Existen 18 mutuas colaboradoras con la Seguridad Social: Fraternidad-MUPRESA, ASEPEYO, EGARSAT, FREMAP, IBERMUTUA, MAC Mutua de Accidentes de Canarias, MAZ Mutua de Accidentes de Zaragoza, Mutua Balear, Mutua de Andalucía y Ceuta - CESMA, Mutua Intercomarcal, Mutua Montañesa, Mutua Navarra, Mutua Universal, MC Mutual, Mutualia, SOLIMAT, UMIVALE Activa y Unión de Mutuas.

Según el **informe de siniestralidad laboral del trabajo autónomo elaborado por ATA y Mutua Universal**, a finales del año 2018, sólo el 18,4% de los/as trabajadores/as autónomos/as cotizaba por contingencias profesionales, por lo que más del 80% de los/as trabajadores/as autónomos/as no estaban cubiertos ante los accidentes de trabajo ni enfermedad profesional. A partir del año 2019 todos los/as trabajadores/as autónomos/as cotizan por esta prestación.



Los sectores de actividad con mayor número de trabajadores autónomos cotizando por contingencias profesionales fueron la agricultura y la ganadería, seguido del comercio al por menor y los servicios de comidas y bebidas.

Tabla 47 Trabajadores autónomos afiliados por contingencias profesionales en 2019 por sectores de actividad

Descripción	Total
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	125.296
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	85.145
Servicio de comidas y bebidas	45.690
Actividades de construcción especializada	36.886
Transporte terrestre y por tubería	29.549
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	29.002
Otros servicios personales	18.622
Construcción de edificios	17.799
Actividades jurídicas y de contabilidad	16.191
Actividades sanitarias	14.575
(*) Información agregada nacional	

Fuente: ATA y MUTUA UNIVERSAL. 2018.

El 97,15% de los accidentes de los/as trabajadores/as autónomos/as en jornada laboral son leves, frente al 98,69% en el caso de los/as trabajadores/as por cuenta ajena.

Además, el 2,59% de los/as trabajadores/as autónomos/as tuvieron un accidente grave, frente al 1,15% de los/as trabajadores/as por cuenta ajena y el 0,18% sufrieron un accidente muy grave, frente al 0,05% de los/as trabajadores/as asalariados.

Por tanto, los/as trabajadores/as autónomos/as sufren más accidentes graves y muy graves que los/as trabajadores/as asalariados.

En lo relativo a los accidentes mortales, 20 autónomos fallecieron en accidentes de trabajo, 7 personas más a los 13 trabajadores autónomos fallecidos en accidentes laborales en el año 2017.

El mayor número de accidentes de trabajo tanto en el caso de los/as trabajadores/as autónomos/as como de los/as trabajadores/as por cuenta propia ocurre en el lugar de trabajo, representando en ambos casos un porcentaje superior al 73 por ciento.



Tabla 48 Distribución de accidente de trabajo según accidente de trabajo y colectivo. 2018

Régimen general de la Seguridad Social				
Total	Al ir o al volver de trabajar	En desplazamiento	En el centro habitual	En otro centro
585.936	81.579	48.055	431.035	25.267
	13,92%	8,20%	73,56%	4,31%
Régimen Especial de Trabajadores Autónomos				
Total	Al ir o al volver de trabajar	En desplazamiento	En el centro habitual	En otro centro
11.060	474	1.440	8.162	984
	4,29%	13,02%	73,80%	8,90%

Fuente: ATA y MUTUA UNIVERSAL. 2018.

La agricultura es el sector de actividad con más accidentes de trabajadores autónomos, habiéndose registrado 3.286 accidentes en el año 2018. Le sigue la construcción con 2.266 accidentes, la industria con 1.553 accidentes, el sector servicios con 3.536 accidentes y el transporte con 927 accidentes.

Por lo que se refiere al índice de incidencia (número de accidentes durante la jornada laboral por cada 100.000 trabajadores expuestos al riesgo), son el sector de la industria (4.049) y construcción (4.040) los que tienen mayor índice de incidencia, seguidos del transporte (2.796), agricultura (2.352) y servicios (1.052).

La siniestralidad de las trabajadoras autónomas es menor que la de los hombres, habiendo sufrido 2.126 accidentes de trabajo frente a los 9.442 de los varones, lo que representa el 18,3% del total de accidentes. Además, el 58,18% de las trabajadoras autónomas que tuvieron un accidente de trabajo tenían más de 45 años, frente al 50,7% de los varones de más de 45 años. La edad a la que se registra mayor número de accidentes es entre los 45 y los 54 en el caso de las mujeres autónomas y entre los 35 y los 44 en el caso de los varones.

Las lesiones más frecuentes entre los/as trabajadores/as autónomos/as fueron: esguinces, torceduras, dislocaciones y distensiones (4.471, es decir, el 38,65 por ciento del total de lesiones), lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos (1.338 accidentes), fracturas cerradas (1.268 accidentes) y heridas abiertas (1.203 accidentes). Además, el 26,95 por ciento de los accidentes (3.117) se produjeron por sobreesfuerzo físico sobre el sistema músculo-esquelético y el 22,84 por ciento (2.642) fueron lesiones derivadas de caídas.

La mayor siniestralidad entre los/as trabajadores/as autónomos/as suele tener lugar entre las 10:00 y las 12:00 horas de la mañana (42,9% de los accidentes). En el caso de los/as trabajadores/as por cuenta ajena este porcentaje se reduce al 32,25 %.



4.^a Parte: Análisis de realidades y necesidades: Un acercamiento cuantitativo

Esta técnica cuenta con un mayor peso en la investigación, su carácter extensivo ha pretendido alcanzar una elevada representatividad, procurando ofrecer datos válidos y fiables.

Se han recopilado un total de 1.965 cuestionarios representativos de los 3.286.600 afiliados al RETA según los datos al cierre de septiembre de 2019. Del total recopilado, fueron 1.466 los cuestionarios válidos.

Ficha técnica de la encuesta en conjunto

UNIVERSO	3.209.352
MUESTRA	1.965
CUESTIONARIOS VÁLIDOS	1.466

Dado que con esta encuesta se pretendía hacer un análisis comparado entre las personas autónomas con y sin discapacidad o incapacidad reconocidas, se han de analizar los datos de ambos grupos por separado. Así según los datos recogidos del observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo, el colectivo de trabajadores por cuenta propia con alguna discapacidad o incapacidad reconocida, lo compondrían un total de 52.200 personas, que serían nuestra población de referencia. El total de cuestionarios recopilados para esta población ha sido de 461, lo que supone un error muestral del 4,64%, para un nivel de confianza del 95,4%.

Ficha técnica del grupo de encuestados con discapacidad/incapacidad

UNIVERSO	52.200
MUESTRA	461
ERROR MUESTRAL	4,64%

En cuanto a las personas autónomas sin discapacidad, su universo sería de 3.157.152 personas. De este grupo se han recogido 1.005 cuestionarios, por lo que el error muestral que se deriva de estas cifras es del 3,15% y el nivel de confianza del 96,8%.

Ficha técnica del grupo de encuestados sin discapacidad/incapacidad

UNIVERSO	3.157.152
MUESTRA	1.005
ERROR MUESTRAL	3,15%

En relación al objetivo principal por el que se empleó esta técnica de investigación, fue recoger datos de los propios trabajadores y trabajadoras autónomos con y sin discapacidad/incapacidad, de forma uniforme, ayudando a componer una radiografía de los dos grupos de estudio, y permitiendo compararlos, sobre diversos parámetros:

1. Datos sociodemográficos.
2. Perfil de los negocios.
3. Experiencia de emprendimiento.



4. Datos sobre discapacidad (únicamente para trabajadores y trabajadoras con discapacidad/incapacidad)

Para la consecución de estos objetivos, se elaboró el cuestionario que se hizo llegar a los participantes estructurado en 3 grandes bloques:

- Bloque emprendimiento: A cumplimentar por todos los encuestados tengan o no reconocida alguna incapacidad o discapacidad. Componían el bloque 18 preguntas destinadas a conocer el tipo de negocios de las personas encuestadas, así como cuestiones acerca de cómo fue su experiencia en el inicio de los mismos.
- Bloque discapacidad: Al que respondieron únicamente aquellas personas encuestadas que indicaron tener alguna discapacidad/incapacidad. Constaba de 7 preguntas, con el fin de identificar si la persona encuestada tenía discapacidad o incapacidad, el grado de la misma, el tipo y cómo había afrontado el emprendimiento o el día a día de su trabajo.
- Bloque clasificación: También a cumplimentar por todos las personas encuestadas, independientemente de tener discapacidad o no. Constó de 4 preguntas sobre el perfil de los/las participantes: sexo, edad, nivel y comunidad autónoma de residencia.

La encuesta completa, se adjunta en este documento como ANEXO III.

Para realización de la encuesta, se hicieron dos envíos masivos de e-Mails solicitando la colaboración de las personas a encuestar a través de un enlace Web, desde el que podían cumplimentar y enviar el cuestionario de forma anónima. Se utilizaron para este fin las bases de datos internas de ATA y UPTA, contactando con asociados y asociadas de toda España, y se recopilaron aquellas consultas sobre discapacidad para llegar a las personas autónomas de este segmento, por ser un target más complicado de localizar.

El cuestionario se subió a la plataforma Survey Monkey, herramienta a través de la cual se recopilaron los datos y se desarrolló el análisis de los mismos. Las tareas de análisis se complementaron con las herramientas Excel y SPSS, utilizando para ello estadísticos descriptivos e inferenciales.

4.1. Autónomos y autónomas sin discapacidad

Se comenzará el análisis por los datos más generalistas que se han recopilado a través de la encuesta, destinados a establecer un perfil del colectivo, en este caso de aquellas personas que han respondido no tener ningún tipo de discapacidad o incapacidad reconocida. En los siguientes gráficos se analizarán rasgos básicos, como son el sexo, la edad y el nivel de estudios de las personas que han participado en la encuesta.

La encuesta arroja, entre las personas autoempleadas sin discapacidad o incapacidad, unos porcentajes similares a los que presenta el conjunto del colectivo de personas autoempleadas, en lo que al sexo respecta. Mientras que, según datos de afiliación al RETA en el momento de realizarse el Estudio, las mujeres son el 36,5% del total del colectivo, las encuestadas de este perfil representan el 32,5% de la



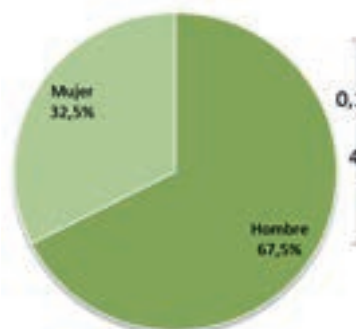
sección que se está analizando de la muestra. En consecuencia, el 67,5% de los cuestionarios restantes, han sido cumplimentados por hombres sin incapacidad o discapacidad.

En cuanto a las edades, también se observa, en el momento de realizarse el Estudio, gran similitud con los datos de afiliación que aportan los organismos oficiales. Son mayoría las personas encuestadas de este segmento de la muestra, que superan los 45 años, siendo el grupo más numeroso el que se encuentra entre los 45 y los 64 años. El siguiente segmento en representatividad, es el que va desde los 30 a los 44 años. Entre ambos agrupan casi el 90% de la muestra.

Atendiendo al nivel formativo, un 24,9% declara haber alcanzado formación superior (agrupando: graduados/as, diplomados/as, licenciados/as y quienes han cursado estudios de postgrado). Otro 24,6% tienen superado el bachillerato o formación equivalente y un 20,9% declara que su nivel máximo de estudios finalizados es Formación Profesional Superior.

Gráfico 1. Distribución de las personas autónomas según variables sociodemográficas

Distribución de los/las autónomos/as sin discapacidad de la muestra según sexo



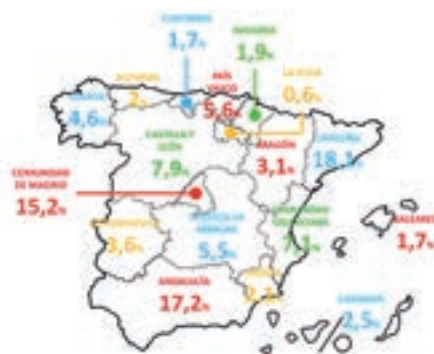
Distribución de los/las autónomos/as sin discapacidad de la muestra según edad



Distribución de los/las autónomos/as sin discapacidad de la muestra según nivel de estudios



Distribución de los/las autónomos/as sin discapacidad de la muestra según Comunidad Autónoma de residencia



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



En cuanto a la distribución territorial de la encuesta, se realizó para el muestreo una estratificación por Comunidades Autónomas, procurando que cada una de ellas tuviera el mismo peso relativo en el estudio que los/as autónomos/as tienen por comunidades en los datos oficiales.

Siguiendo esta premisa, las comunidades autónomas con más encuestas realizadas a trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, han sido: Cataluña, con un peso del 18,1%; Andalucía, representando al 17,2% de la muestra, y la Comunidad de Madrid, donde se han cumplimentado el 15,1% de los cuestionarios del perfil objetivo.

Al acercarse al tipo de negocios de las personas encuestadas sin discapacidad, se comprueba que cuentan con empresas y negocios de larga trayectoria. Más de la mitad, el 55,8% ha manifestado llevar más 10 años ejerciendo su actividad por cuenta propia.

Otro 25,5% ha indicado llevar de 8 a 10 años como autónomos/as, constatando así que la mayoría de los participantes en el estudio, cuentan con negocios de larga trayectoria y consolidados.

Por el contrario, tan sólo el 1,7% de las personas encuestadas habían comenzado con su actividad en el último año, y los que cuentan con negocios más recientes, entre el año y los 3 años, son sólo el 4,5% de los encuestados/as sin discapacidad.

Gráfico 2. Autónomos/as sin discapacidad en función de los años que llevan al frente de sus negocios



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



Gráfico 3. Ocupación por sectores de autónomos/as sin discapacidad



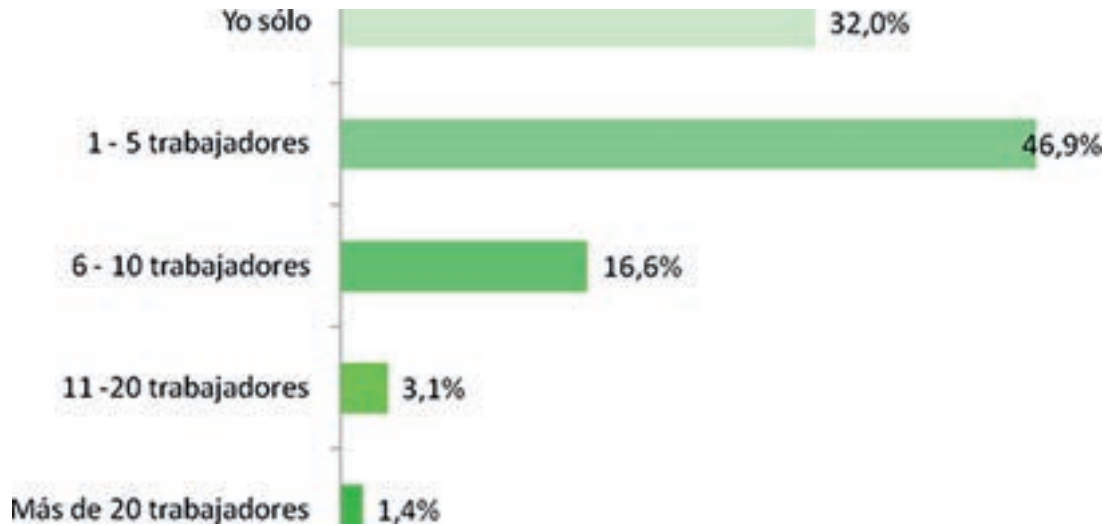
FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

El sector que más autónomos/as de esta sección de la muestra ocupa, es con diferencia el comercio. Ha dado esta respuesta el 22,8% de los/as autónomos/as sin discapacidad encuestados/as. El 12,5% ha respondido desarrollar su actividad en otros servicios, seguidos por hostelería y construcción, actividades a las que están dedicados el 9% y el 7,6%, respectivamente.

Las personas autónomas, no sólo se autoemplean con su actividad, sino que, en multitud de ocasiones, son, además, generadores de puestos de trabajo. Es el claro ejemplo de la muestra de autónomos/as sin discapacidad que han participado en nuestro estudio, pues el 46,9% ha respondido tener de 1 a 5 trabajadores/as, siendo los que desarrollan su actividad por si solos el 32%.



Gráfico 4. Trabajadores/as que forman las empresas de autónomos/as sin discapacidad



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Gráfico 5. Distribución de la muestra de autónomos/as sin discapacidad según la situación actual de sus negocios



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

En cuanto a la situación en la que se encuentran los negocios de las autónomas y autónomos sin discapacidad encuestados, la gran mayoría, casi tres de cada cuatro, han respondido que sus empresas están en activo y saneadas (72,4%), además de un 22,1% que están en activo pero con dificultades económicas. Las personas que indican que sus negocios están en serias dificultades, es decir, en retroceso o planteando el cierre, no suman ni al 5% del total.

Para conocer mejor los negocios de los autónomas y autónomos y comprobar el funcionamiento, se preguntó en el cuestionario por el número de clientes a los que atienden. Al ser una pregunta abierta y recibir una gran disparidad de respuestas, se ha optado por calcular la media de los clientes atendidos, que en este caso es de 139,18.





Gráfico 6. Distribución de autónomos/as sin discapacidad en función de los motivos que les llevaron a emprender



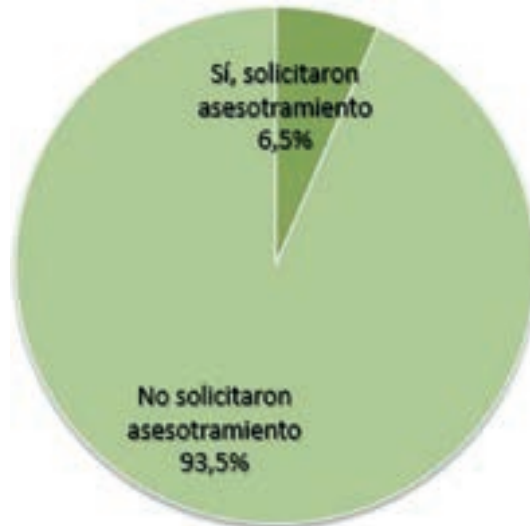
FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Entrando en las preguntas referentes al emprendimiento, en el cuestionario se preguntó a las personas participantes sobre posibles motivaciones que les llevaron a comenzar sus actividades por cuenta propia. La principal motivación fue la de ser su propio jefe/a, que aunó un 36,2% de respuestas. Las siguientes motivaciones, que empujaron a un 27% de los/as autónomos/as sin discapacidad, son la tradición familiar y el surgimiento de una idea de negocio que decidieron poner en práctica.

En cuanto al apoyo o ayuda que los/as autónomos/as sin discapacidad recibieron o buscaron para el inicio de su actividad por cuenta propia, se observa que entre las personas encuestadas que la inmensa mayoría no contó ni con asesoramiento especializado ni con apoyo financiero de ningún tipo. Tan sólo el 6,5% ha afirmado haber solicitado algún tipo de asesoramiento antes de poner en marcha sus negocios, y un 13,2% los que recibieron algún tipo de apoyo financiero para poder emprender e iniciar su actividad.

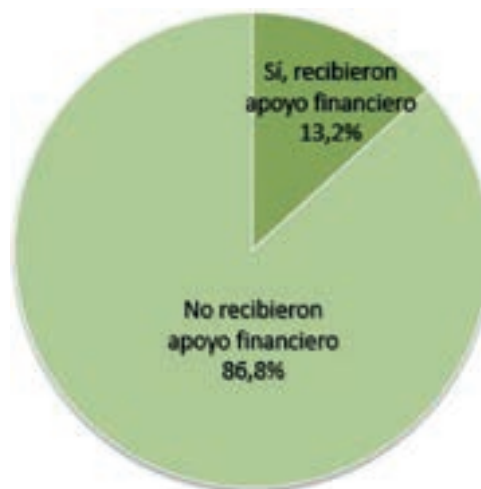


Gráfico 7. Distribución de autónomos/as sin discapacidad en función de si solicitaron asesoramiento para emprender



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Gráfico 8. Distribución de autónomos/as sin discapacidad de la muestra en función de si recibieron apoyo financiero para emprender

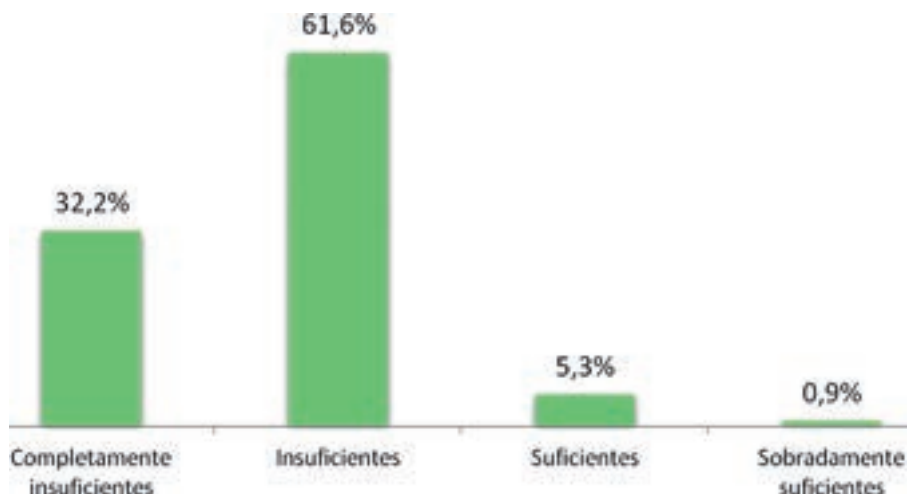


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Desde el punto de vista de los/as autónomos/as que han cumplimentado el cuestionario, indicando no tener ninguna incapacidad o discapacidad reconocida, las ayudas al emprendimiento en la actualidad resultan insuficientes. Esto manifiesta el 61,6% de las personas encuestadas, mientras que la segunda categoría es la de quienes creen que las ayudas son completamente insuficientes, haciendo una valoración positiva exclusivamente el 6,2% de las personas participantes en el estudio para este perfil de la muestra.

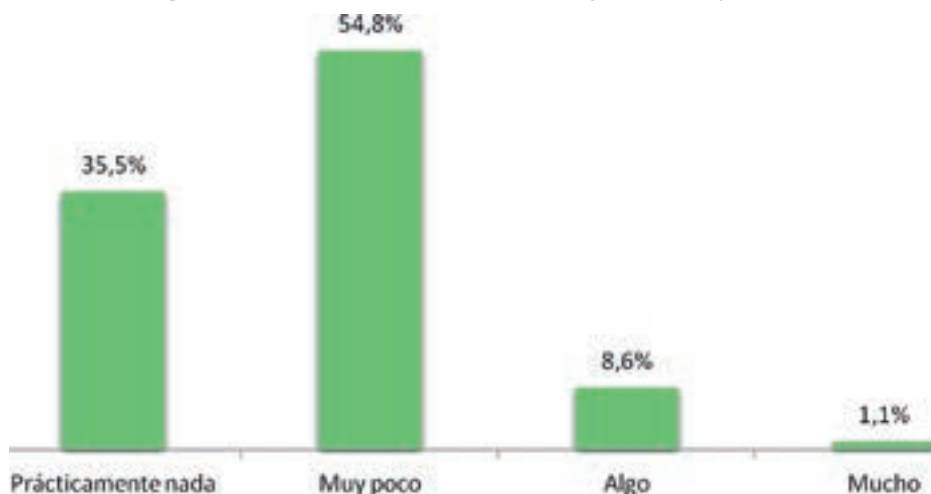


Gráfico 9. Proporción de la muestra de autónomos/as sin discapacidad/incapacidad, según su valoración de las ayudas al emprendimiento



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Gráfico 10. Proporción de la muestra de autónomos/as sin discapacidad/incapacidad, según su valoración de la difusión de las ayudas al emprendimiento

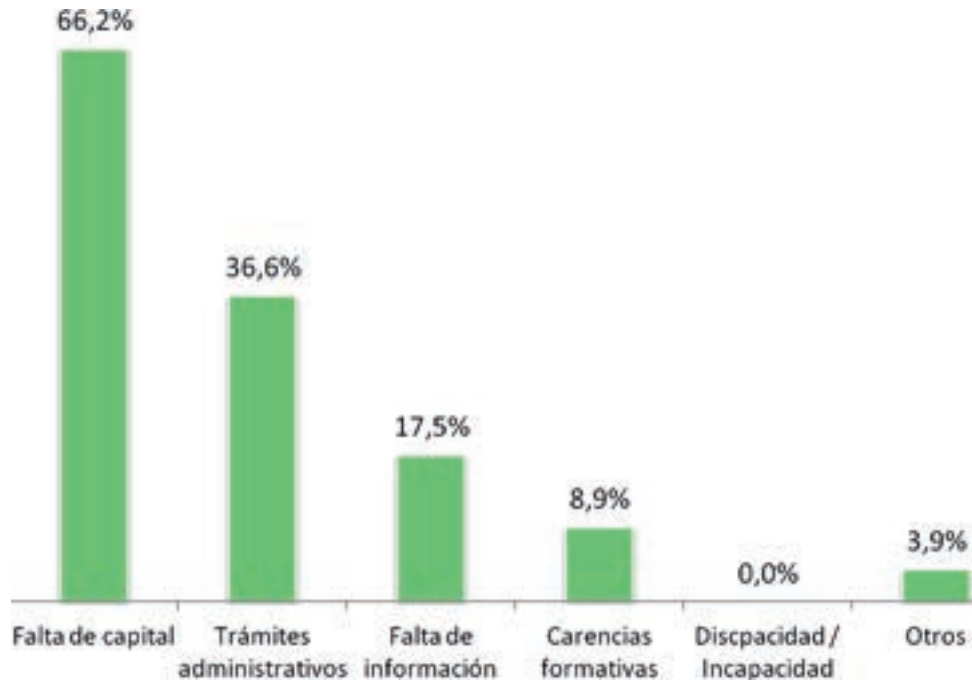


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Muy similares son los porcentajes, cuando se les preguntó sobre la valoración que hacían de la información que acerca de esas mismas ayudas se les ofrece a quienes se deciden a comenzar una actividad por cuenta propia. Suman al 90,3% los que opinan que la información sobre el tema no se difunde nada o se difunde muy poco.



Gráfico 11. Proporción de autónomos/as sin discapacidad en función de las principales dificultades que encontraron para emprender



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

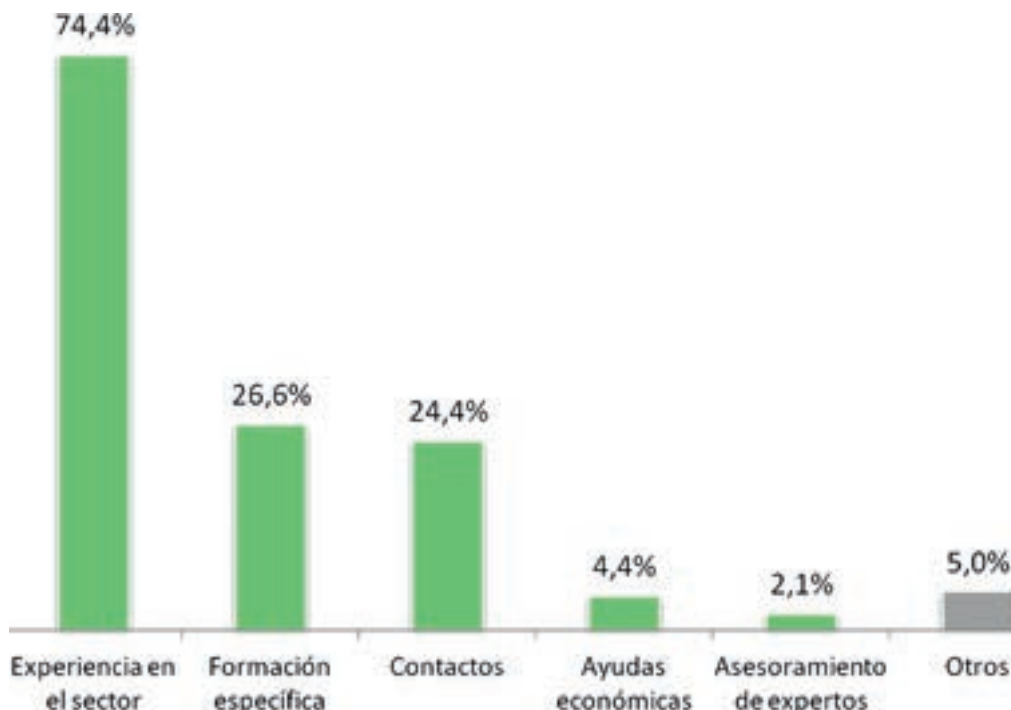
Sobre la consulta a cerca de las dificultades encontradas al inicio de su actividad, indiscutiblemente es la falta de capital el principal escollo al que dicen haberse enfrentado el 66,2% de las personas encuestadas sin discapacidad. En segundo lugar, el 36,6% considera también, que las trabas administrativas dificultaron sus inicios como autónomos/as, mientras que un 17,5% considera que no tuvo suficiente información a la hora de emprender.

En cuanto a los aspectos que favorecieron la aventura emprendedora de las personas encuestadas que han indicado no tener reconocidas ni incapacidad ni discapacidad, destaca con un 74,4% de respuestas, la experiencia en el sector como la principal ventaja para poner en marcha sus negocios.

En torno a 1 de cada 4 ha considerado también como un aspecto positivo para iniciar sus actividades, el contar con formación específica y tener contactos que les ayudaron a arrancar sus negocios y comenzar sus actividades por cuenta propia.



Gráfico 12. Proporción de autónomos/as sin discapacidad de la muestra en función de los aspectos que favorecieron su emprendimiento



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

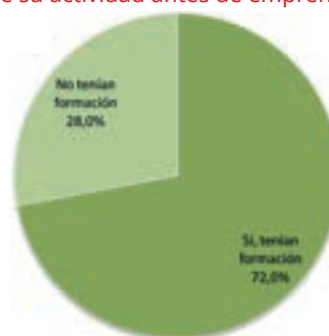
El valor que otorgan a la experiencia, queda constatado al ver que el 78,7% de los/as autónomos/as sin discapacidad participantes en la encuesta ha afirmado contar con experiencia previa en el sector antes de iniciar su actividad por cuenta propia. Además, casi la mitad, el 44,9% indicaba que esa experiencia era de más de 3 años.

También son mayoría, el 72% del total del segmento de la muestra que se está analizando, quienes contaban con formación relacionada con la actividad antes de iniciarla. Destaca que solo un 7,1% no contaba con formación y decidió formarse cuando ya habían comenzado con su andadura empresarial.

Gráfico 13. Distribución de autónomos/as sin discapacidad de la muestra en función de si tenían experiencia previa en su sector antes de emprender



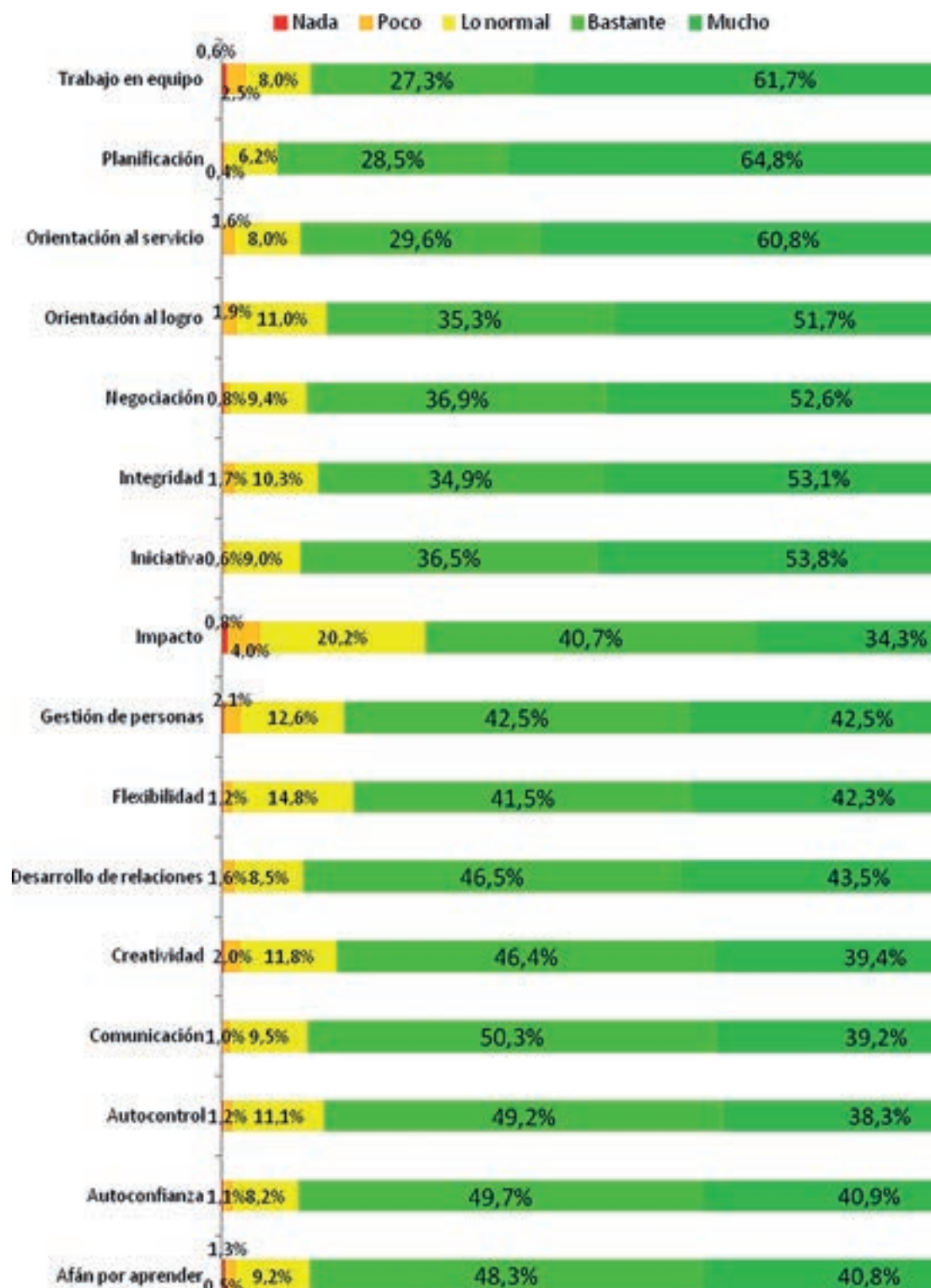
Gráfico 14. Distribución de los/as autónomos/as sin discapacidad de la muestra en función de si contaban con formación específica de su actividad antes de emprender



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



Gráfico 15. Valoración de diferentes competencias por parte de autónomos/as sin discapacidad encuestados/as



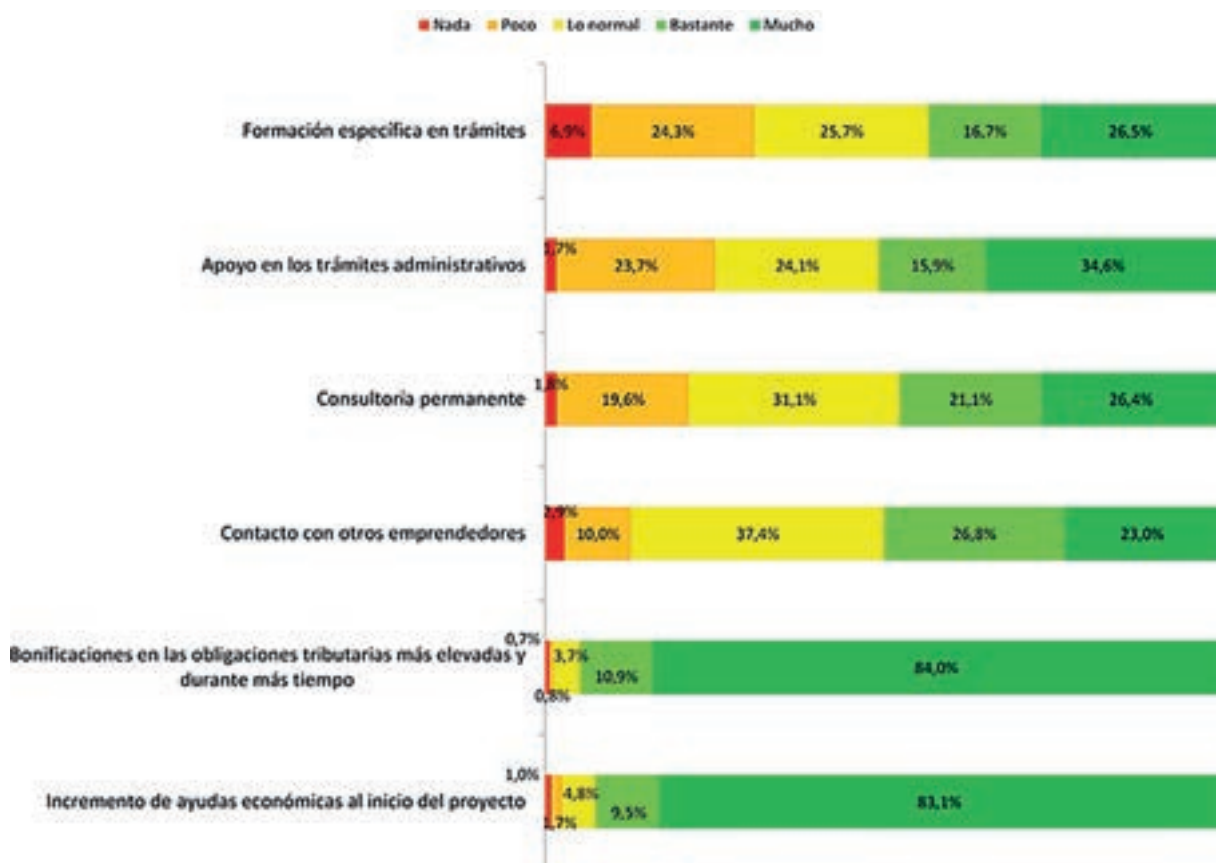
FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



Los autónomos y autónomas que declaraban no tener reconocida ni discapacidad ni incapacidad alguna, valoran muy positivamente las competencias que se les planteaban en el cuestionario. Todas registran un 80% de consideraciones relevantes, como competencias necesarias para emprender. Planificación, trabajo en equipo y orientación al servicio; destacan por aunar más de un 61% de valoraciones máximas por parte de los encuestados del segmento que se analiza.

También se pidió a los participantes en la encuesta que valorasen la conveniencia de poner en marcha algunas medidas que pudieran potenciar el emprendimiento en la sociedad. Entre las personas encuestadas del segmento de estudio, las medidas económicas son las que suscitan más apoyo, superando el 80% quienes dicen que las ayudas económicas al inicio y las bonificaciones tributarias serían muy útiles, acercándose al 95% quienes consideraban que estas medidas serían bastante convenientes.

Gráfico 16. Distribución de los/as autónomos/as sin discapacidad/incapacidad de la muestra según su opinión sobre la conveniencia de las medidas

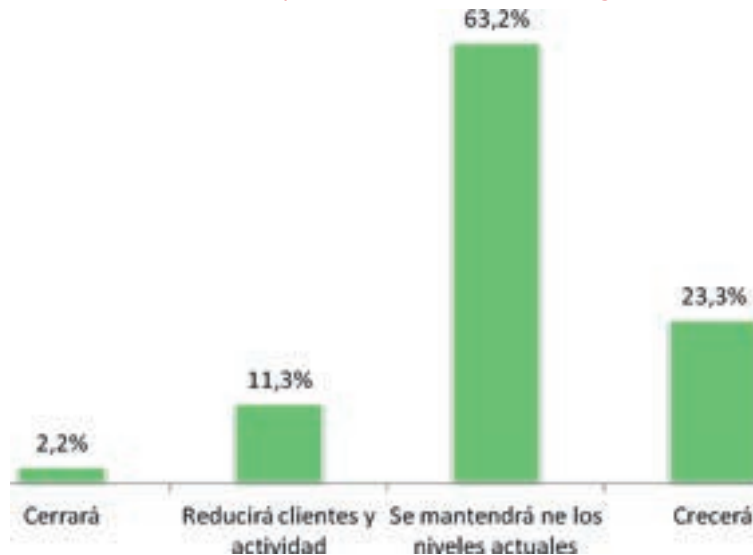


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

No consideran tan importante las ayudas con los trámites administrativos, ni la formación para su conocimiento. La segunda cuestión le resulta nada o poco importante al 31,2% de las personas encuestadas sin discapacidad, pero en todo caso, todas las medidas propuestas, cuentan con valoraciones altas, superando el 30% las consideraciones de que su desarrollo sería bastante o muy conveniente.



Gráfico 17. Proporción de autónomos/as sin discapacidad de la muestra en función de la previsión del futuro de sus negocios



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

En cuanto a la pregunta sobre sus perspectivas de futuro, casi dos tercios de las respuestas indican que sus negocios se mantendrán como en el presente, mientras que casi uno de cada cuatro considera o tiene previsto que sus empresas y negocios crezcan. Tan sólo el 2,2% del segmento de la muestra que se analiza, creen que en un futuro próximo tendrá que cerrar.

4.2. Autónomos y autónomas con discapacidad

A continuación, se analizan específicamente los datos de las personas trabajadoras autónomas con discapacidad que han participado en el estudio para examinar el panorama general que enfrentan los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que desarrollan su actividad profesional con alguna discapacidad.

Inicialmente se define el perfil sociodemográfico de este segmento.

Respecto al género, se encuentra una tendencia homogénea, más equilibrada que en el caso de los autónomos sin discapacidad, 54,3% de hombres y un 45,7% de mujeres.

Generalmente son mujeres y hombres con una edad media de 43 años, siendo pocos los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad que emprenden con menos de 29 años y menos todavía aquellos con más de 64 años.

En lo referente a su nivel de formación, la categoría mayoritaria se centra en grados técnicos (29,3%). Un 28% cuenta con estudios universitarios y otro 19% tan sólo ha alcanzado estudios primarios.

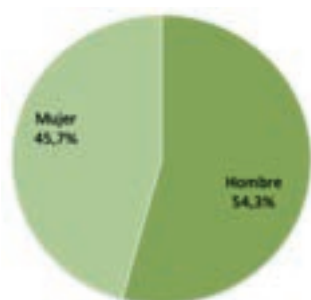
Respecto a su lugar de residencia cabe puntualizar que durante el trabajo de campo se incidió en respetar cierto equilibrio entre los datos de afiliados al RETA y los autónomos que respondían al cuestionario. Dada la dificultad del target analizado, la distribución geográfica de los autónomos y autónomas con discapacidad no responde a la realidad de los inscritos en el RETA.



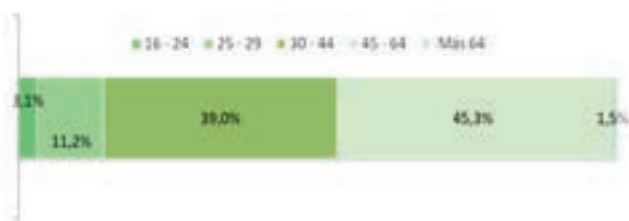
Así las Comunidades Autónomas de Madrid y Extremadura han concentrado cada una un 11% de los participantes. Castilla León, Castilla la Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana o Región de Murcia han contribuido a la muestra con alrededor de un 7% de los participantes. Y el resto de Comunidades Autónomas han aportado menos personas encuestadas con discapacidad al estudio, lo que no significa que la prevalencia de trabajadores/as por cuenta propia con discapacidad en estas regiones sea menor.

Gráfico 18. Distribución de los/as autónomos/as con discapacidad/incapacitados/as según variables sociodemográficas

Distribución de los/las autónomos/as con discapacidad/incapacitados/as de la muestra según sexo



Distribución de los/las autónomos/as con discapacidad/incapacitados/as de la muestra por edad



Proporción de los/las autónomos/as con discapacidad/incapacitados/as de la muestra según su nivel de estudios



Distribución de los/las autónomos/as con discapacidad/incapacitados/as según Comunidad Autónoma de residencia

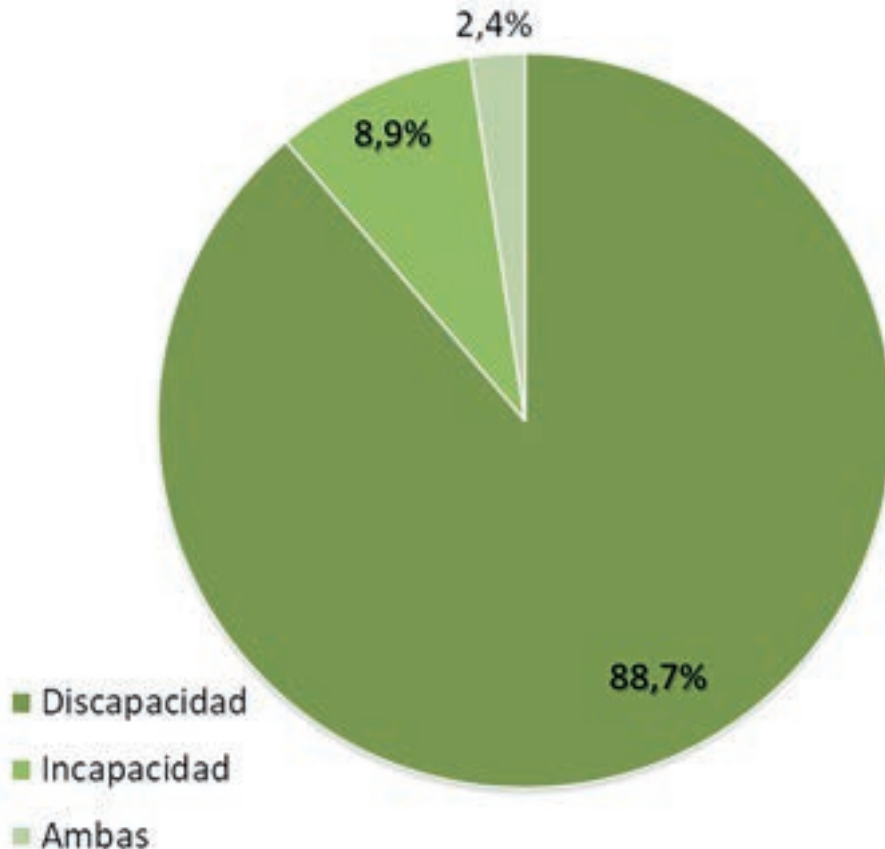


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



Focalizando en la discapacidad / incapacidad de las personas consultadas, el 88,7% tiene una discapacidad reconocida, un 9% tiene una incapacidad y el 2,4% enfrenta su trabajo con una discapacidad y una incapacidad.

Gráfico 19. Distribución de autónomos/as de la muestra en función de si tienen discapacidad o incapacidad

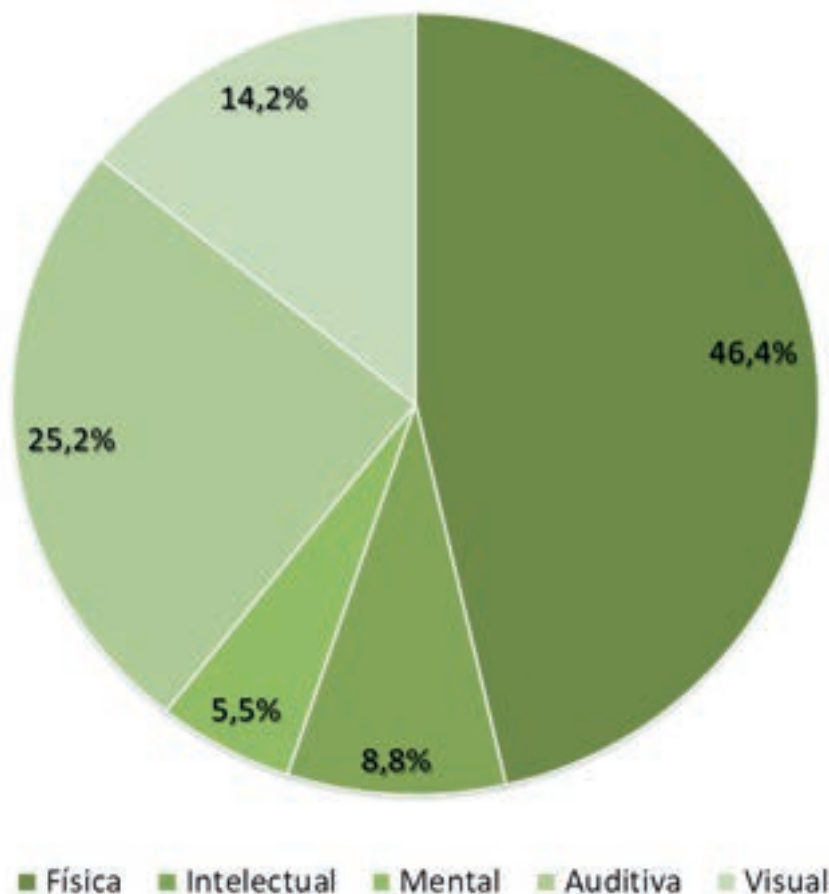


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Sobre el tipo de discapacidad o incapacidad que afectan a los autónomos participantes en el estudio, los datos reflejan que la mayoría compagina el desarrollo de su actividad laboral con una discapacidad física (46,4%), un 25% con una discapacidad auditiva y un 14% con una discapacidad visual. Del análisis de los datos, cabe deducir que las discapacidades intelectuales y mentales suponen trabas mayores y en consecuencia, son menos las personas con este tipo de discapacidad que optan por el autoempleo.



Gráfico 20. Distribución de los autónomos/as con discapacidad/incapacidad de la muestra según tipo de discapacidad / incapacidad



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Atendiendo a la relación entre empleo por cuenta propia y discapacidad, el 88% considera que la experiencia del autoempleo tiene más dificultades con discapacidad. Tan solo un 12% de la muestra señala que no ha encontrado grandes diferencias en la vivencia del emprendimiento por tener discapacidad.

Gráfico 21. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de cómo consideran que la discapacidad afecta al emprendimiento

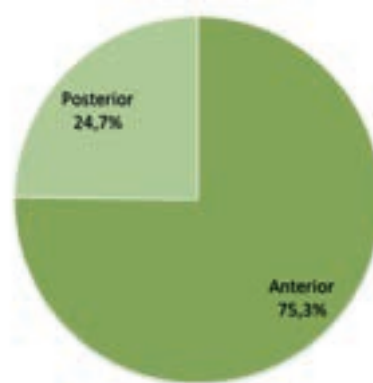


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



Para contextualizar estas opiniones sobre la experiencia de emprender, se llevó a cabo antes o después de surgir la discapacidad. Los datos del siguiente gráfico muestran que un 75% de los participantes ya recurría al autoempleo antes del reconocimiento de la discapacidad, por lo que su opinión comparativa sobre las dificultades de desarrollar su actividad laboral ahora con discapacidad es totalmente válida y recoge el sobre esfuerzo que supone ejercer un trabajo por cuenta propia con una discapacidad.

Gráfico 22. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si el reconocimiento fue anterior o posterior al emprendimiento.

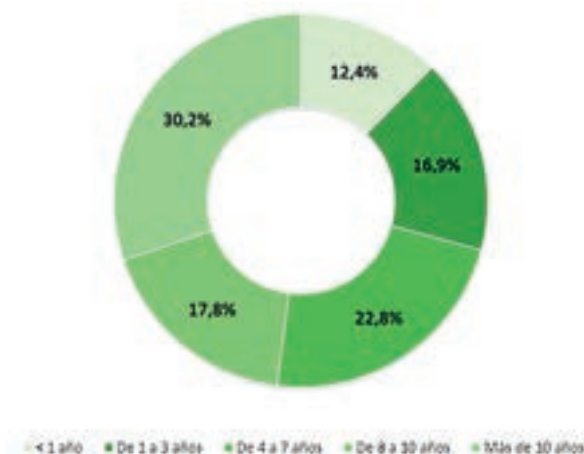


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

A continuación, se analizan las variables referentes a la caracterización empresarial de los negocios que tienen al frente las personas con discapacidad, a fin de conocer en profundidad como ha sido el desarrollo de dicha experiencia de autoempleo.

Casi la mitad de las empresas que son comandadas por un trabajador autónomo con discapacidad suman más de 8 años de actividad, lo que supone que son empresas consolidadas con una larga trayectoria. Llama la atención el dato de las nuevas incorporaciones, pues el 12% de los entrevistados con discapacidad indica que abrió su empresa hace menos de 1 año.

Gráfico 23. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad en función del tiempo que llevan al frente de sus negocios



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



En lo referente a los sectores dónde más autónomos con discapacidad desarrollan su actividad laboral la mayoría lo hace en “otros servicios” seguido por “comercio” y “hostelería”. En menor medida se dedican a “actividades profesionales” y a negocios relacionados con la “agricultura”.

Gráfico 24. Distribución de la muestra según sectores en los que los autónomos con discapacidad/incapacidad desarrollan su actividad

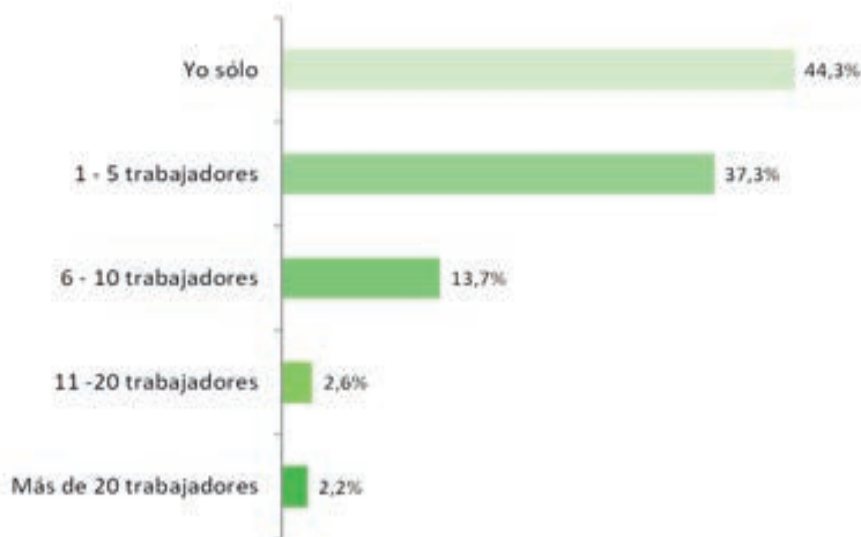


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Otro dato relevante para conocer en profundidad la caracterización empresarial de los negocios gestionados por autónomos con discapacidad es el que muestra el GRÁFICO IV.2.8. Un 44% de los autónomos con discapacidad participantes en el estudio sacan adelante su empresa ellos solos, y un 37% tiene a su cargo de 1 a 5 trabajadores, no llegan al 20% aquellos autónomos con discapacidad que tienen a su cargo más de 5 trabajadores, lo que supone que la inmensa mayoría del colectivo analizado tiene empresas de pequeño tamaño.



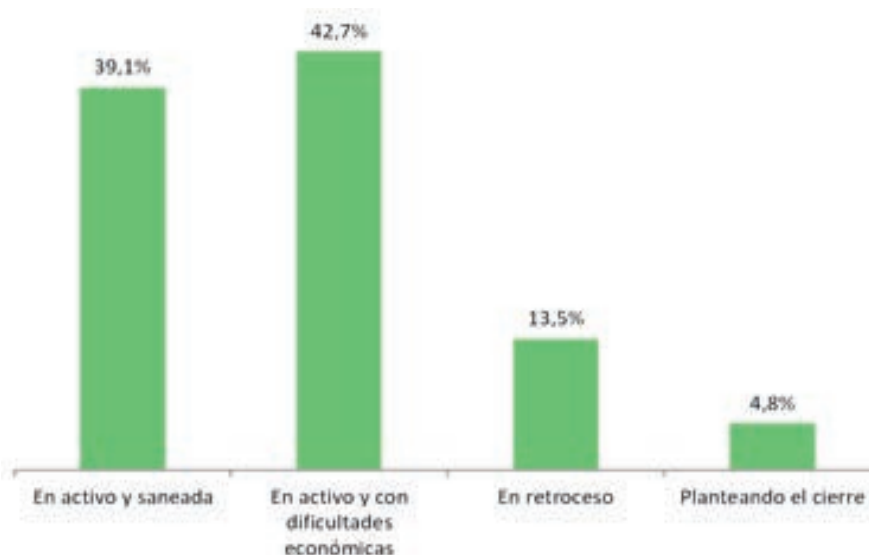
Gráfico 25. Distribución de los autónomos con discapacidad/ incapacidad según tamaño de la empresa



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Al respecto de la situación actual de los negocios comandados por autónomos con discapacidad un 39% declara que su empresa está en activo y saneada pero un 42% reconoce que a pesar de estar en activo enfrenta dificultades económicas. Un 18% de los autónomos con discapacidad registra una mala situación de su empresa, en retroceso o planteando el cierre.

Gráfico 26. Distribución de la muestra de autónomos con discapacidad/ incapacidad según la situación actual de sus negocios



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



En lo referente al número de clientes que atienden los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad, cabe señalar que, ante la disparidad de respuestas, se ha tratado este dato para poder trabajar con una media de los clientes atendidos, que en este caso es de 119,01.



También suscita interés conocer cuáles han sido las motivaciones para emprender de las personas con discapacidad que han tomado el camino del autoempleo. En el GRÁFICO IV.2.10 los datos muestran que un 29% de los entrevistados decidieron emprender impulsados por una idea de negocio. Un 27% de ellos lo hizo por las dificultades para encontrar trabajo, lo que podría ser imputable, en cierta medida, a la dificultad añadida de tener una discapacidad o incapacidad, en la ya de por sí ardua tarea de encontrar un trabajo. También cabe destacar del 24% que lo decidió por la comodidad de ser su propio jefe o el 23% que heredó por tradición familiar la oportunidad de emprender. Un 18,1% de la muestra achaca a la discapacidad o incapacidad la opción de trabajar por cuenta propia.

Gráfico 27. Distribución de los autónomos con discapacidad/ incapacidad en función de los motivos para emprender

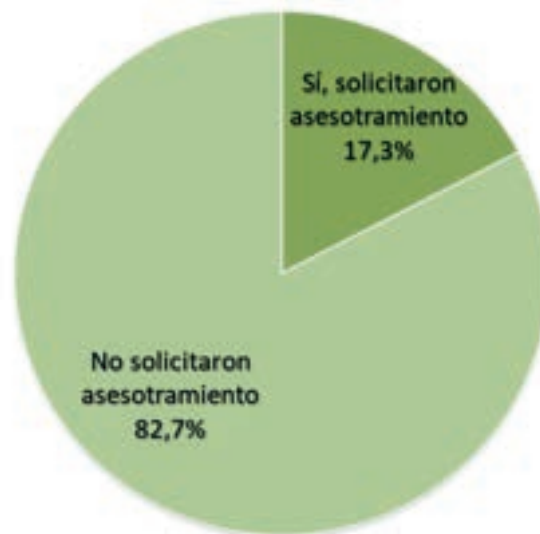


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



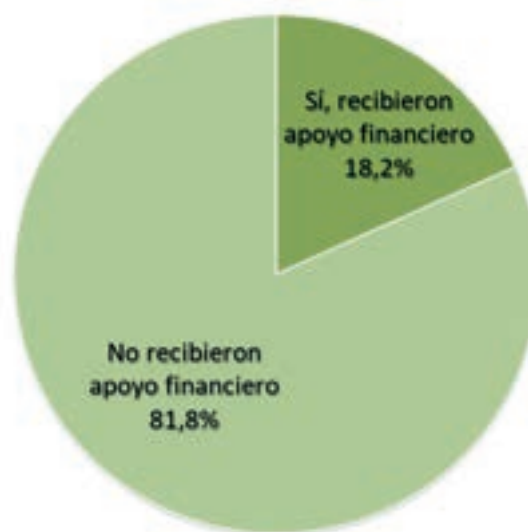
La intención de las siguientes preguntas es la de conocer si los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad han podido beneficiarse de asesoramiento y financiamiento en su proceso de emprendimiento. Tan solo un 17% acudieron a algún centro o entidad para recibir asesoramiento y emprender su idea de negocio, y un 18% declara haber recibido apoyo financiero por parte de alguna entidad o administración. Lo que supone que un 80% de la muestra de los autónomos con discapacidad no ha acudido a ningún servicio de asesoramiento al emprendimiento ni recibido ningún tipo de apoyo financiero.

Gráfico 28. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si solicitaron asesoramiento para emprender



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Gráfico 29. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si recibieron apoyo financiero para emprender

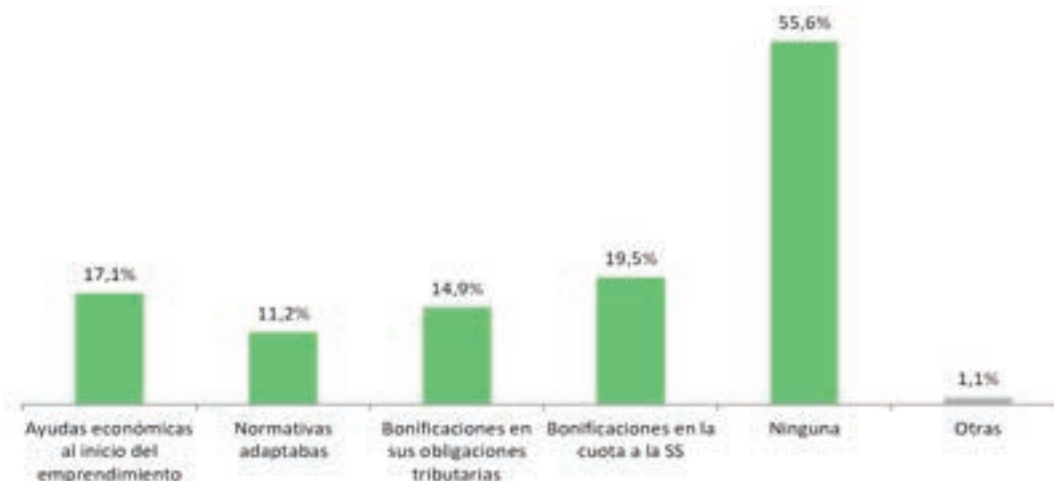


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



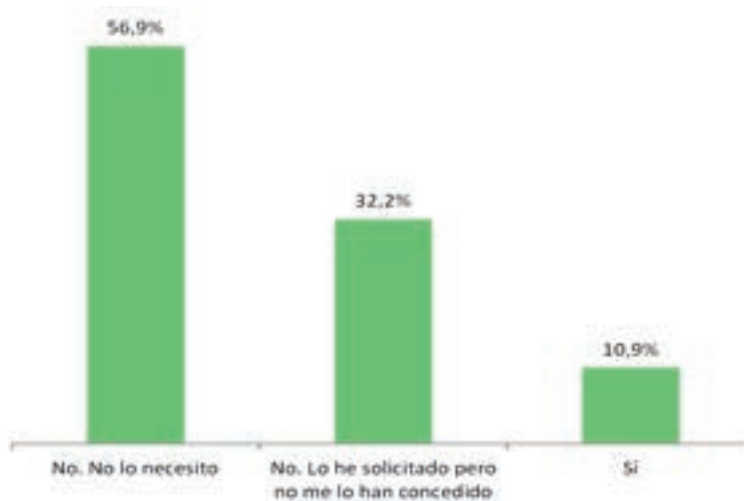
Profundizando todavía más en el apoyo que hayan podido recibir específicamente estos trabajadores autónomos con discapacidad se les consultó por las ayudas al emprendimiento con discapacidad y las ayudas a la adaptación susceptibles de ser otorgadas a este tipo de trabajadores por cuenta propia. De nuevo los datos confirmaron la tendencia de que un 56% de ellos no se ha beneficiado de ningún tipo de ayuda en el proceso de emprendimiento. Solo un 19% declara haberse acogido a las bonificaciones en la Seguridad Social y un 17% a las ayudas económicas al inicio del emprendimiento, además del 15% que expresa haberse beneficiado en sus obligaciones tributarias. Al respecto de las ayudas para la adaptabilidad un 57% afirma no necesitar ninguna adaptación, y un 32% declara haberla solicitado sin éxito. Tan solo un 11% de los entrevistados ha podido beneficiarse de este tipo de ayudas.

Gráfico 30. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si se han beneficiado de algún tipo de ayuda



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Gráfico 31. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si han recibido ayudas para adaptar su negocio



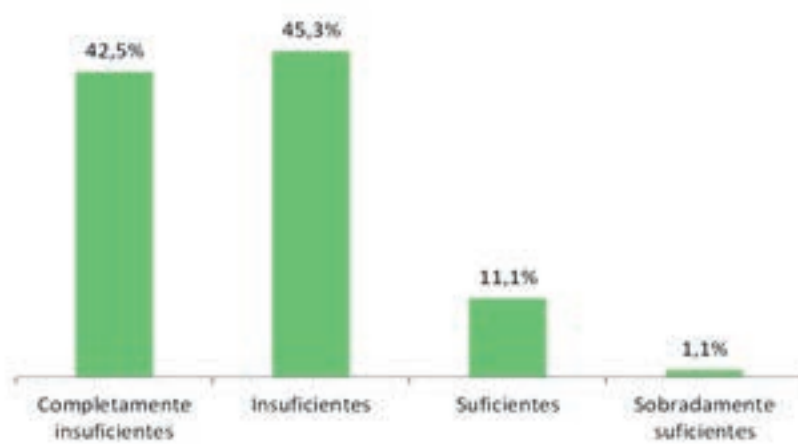
FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



Los participantes en el estudio también fueron preguntados por su valoración sobre las ayudas y la información disponible.

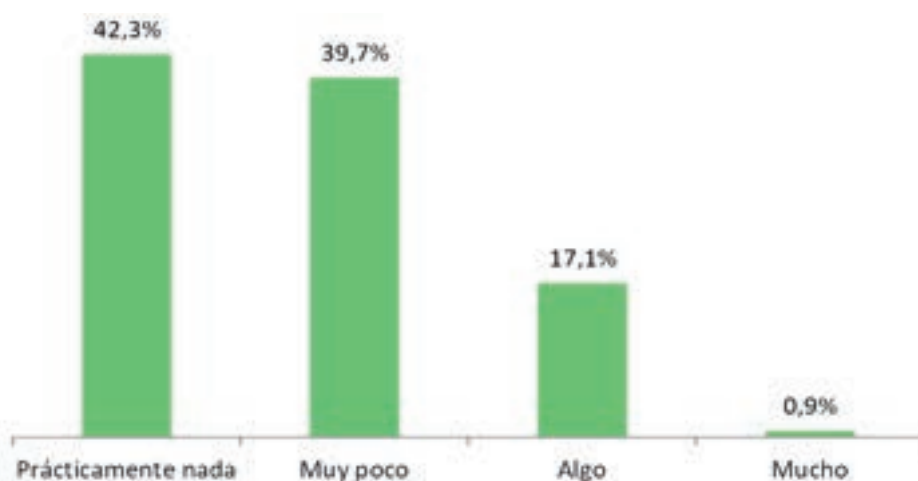
Un 88% de la muestra de los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad considera que las ayudas existentes son insuficientes o completamente insuficientes para apoyar el emprendimiento. Sólo un 12% de estos autónomos consideran que las ayudas que existen hoy en día son suficientes. En lo referente a la información la tendencia es la misma. Un 82% considera que la información sobre ayudas y apoyos al emprendimiento se difunde poco o prácticamente nada. Y un 17% de los autónomos con discapacidad considera que esta información se difunde algo. Solo un 1% considera que hay mucha difusión de la información sobre ayudas y apoyos al emprendimiento.

Gráfico 32. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función su valoración de las ayudas al emprendimiento



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Gráfico 33. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de su valoración de la difusión de las ayudas al emprendimiento



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



Además del asesoramiento y las ayudas que hayan podido percibir en el proceso de emprendimiento se hace fundamental conocer cuáles han sido las principales dificultades y los aspectos facilitadores que los autónomos con discapacidad han enfrentado en el desarrollo de su trabajo por cuenta propia.

Entre las principales dificultades, los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad relatan las trabas administrativas, la falta de capital o la falta de información. En menor medida estos autónomos acusan las carencias formativas y solo un 6,3% achacan a la discapacidad las principales dificultades del proceso.

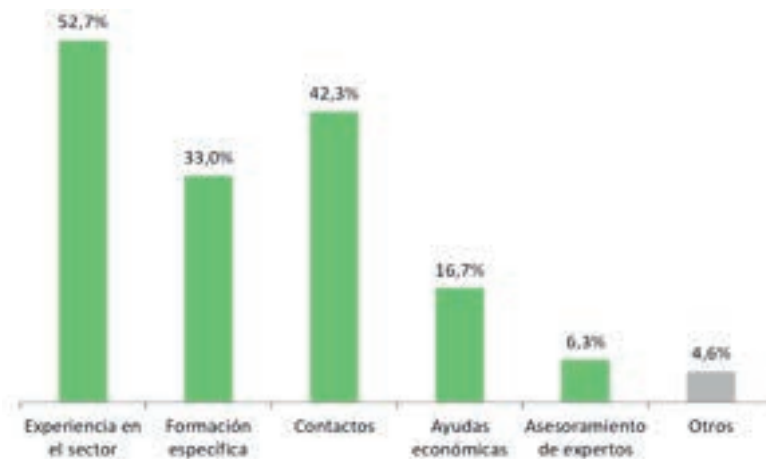
Gráfico 34. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de las principales dificultades que encontraron para emprender



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Entre los aspectos que favorecieron el proceso de emprendimiento de estos autónomos destacan la experiencia en el sector y los contactos. Un 33% se inclina por la opción de la formación específica como principal motor facilitador del proceso de emprendimiento. En concordancia con los datos analizados anteriormente una minoría del 20% de los entrevistados escogió las ayudas económicas y el asesoramiento como principales aspectos que facilitaron su experiencia en el autoempleo.

Gráfico 35. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de los aspectos que favorecieron su emprendimiento



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

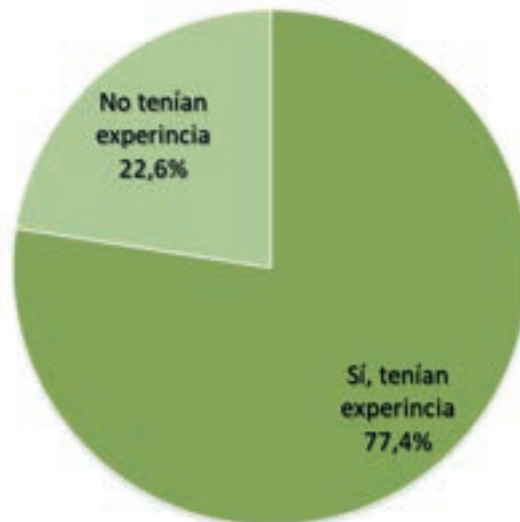


Para terminar de caracterizar a los autónomos con discapacidad se les preguntó por su experiencia y formación previas, con la intención de descubrir la relevancia de tener experiencia en el sector y la formación específica para poder desarrollar una actividad por cuenta propia.

En lo referente a la experiencia la mayoría de autónomos con discapacidad, un 77% de la muestra, tenían experiencia previa en el sector cuando se decidieron a emprender por cuenta propia. Solo un 26% se lanzó al autoempleo sin contar con experiencia previa.

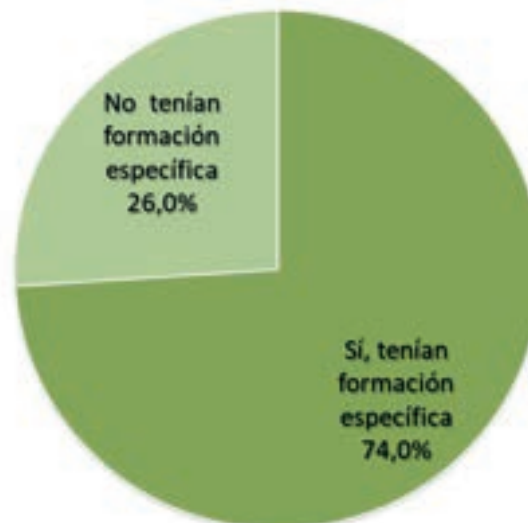
En la formación se repite la tendencia y un 74% de los autónomos con discapacidad tenían formación específica de su actividad antes de emprender, en cambio un 26% no contaban con dicha formación específica cuando optaron por el autoempleo.

Gráfico 36. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si tenían experiencia en su trabajo antes de emprender



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Gráfico 37. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de si contaban con formación específica de su actividad antes de emprender

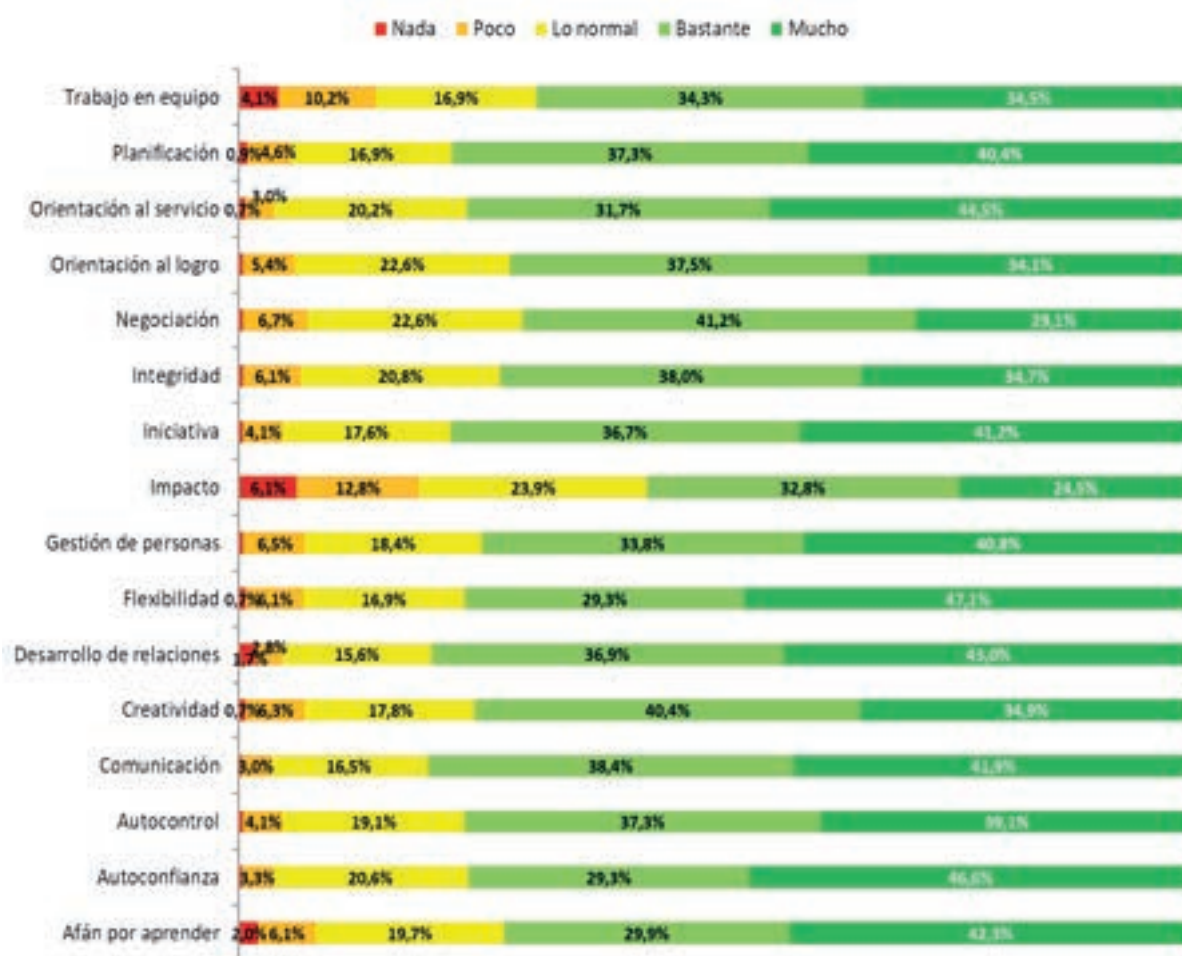


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



Con la intención de investigar más a fondo el desarrollo del autoempleo con discapacidad se preguntó a los participantes en el estudio por la utilidad de una batería de competencias. La tónica general es que los autónomos con discapacidad valoran positivamente todas las competencias planteadas en el cuestionario y le otorgan, en general, un alto grado de importancia. Los datos reflejan la extrema importancia que los autónomos con discapacidad le dan a aspectos como la “flexibilidad”, la “autoconfianza”, la “orientación al servicio”, el “afán por aprender” o la “comunicación”. En el lado contrario los autónomos con discapacidad valoran como menos relevantes las competencias en temas relacionados con el “impacto”, la “negociación” o el “trabajo en equipo”.

Gráfico 38. Distribución de los autónomos con discapacidad/incapacidad de la muestra según la valoración de la importancia de diferentes competencias

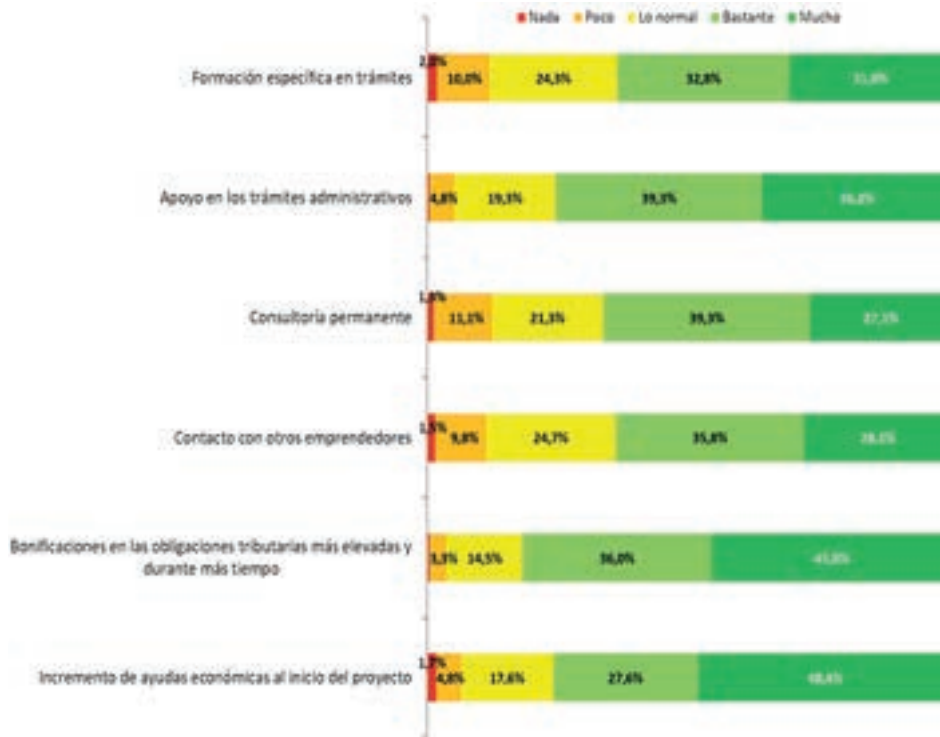


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad también fueron preguntados sobre la conveniencia o no de algunas medidas para facilitar el emprendimiento en el colectivo. Según los entrevistados del target estudiado la medida más conveniente es la relacionada con el incremento de ayudas económicas al inicio del proceso de emprendimiento, seguida por las bonificaciones en las obligaciones tributarias y el apoyo en los trámites administrativos. En general, se repite la tónica de valorar como muy convenientes todas las medidas propuestas,



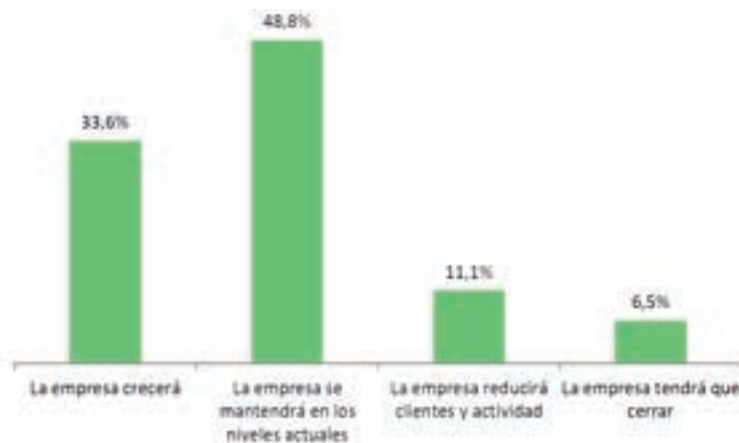
Gráfico 39. Distribución de los/as autónomos/as con discapacidad/incapacidad de la muestra según su opinión sobre la conveniencia de las medidas



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Para terminar, los/as autónomos/as con discapacidad fueron consultados sobre las expectativas de su negocio a futuro. Los datos reflejan cierta tendencia alcista de los/as trabajadores/as con discapacidad entrevistados, pues un 34% de la muestra declara que su empresa crecerá en el próximo año. Aunque la mayoría, un 49% de los participantes espera que la empresa se mantenga en los niveles actuales. Alrededor del 11% de los encuestados prevé que su empresa reducirá clientes y actividad, y un 6,5% de ellos pronostica que tendrá que cerrar.

Gráfico 40. Distribución de los/as autónomos/as con discapacidad/incapacidad de la muestra en función de la previsión del futuro de su negocio.



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

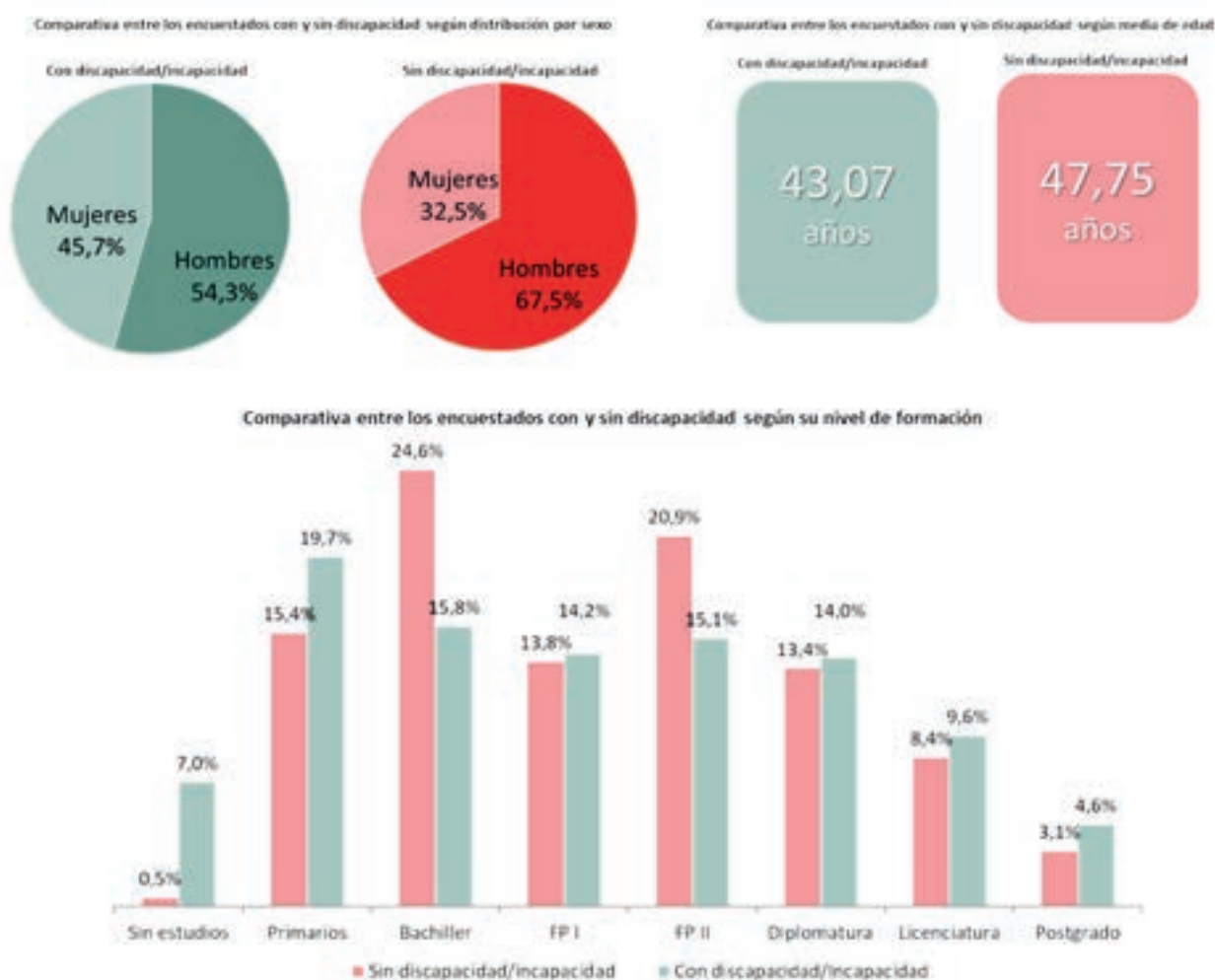


4.3. Conclusiones del análisis cuantitativo: comparativa

Analizados exhaustivamente los datos proporcionados por autónomos con y sin discapacidad con la intención de comprender el perfil de ambos grupos, se desarrolla a continuación un análisis comparativo de ambas realidades, que ayude a establecer las posibles diferencias entre los trabajadores por cuenta propia afectados o no por algún tipo de discapacidad / incapacidad.

En lo referente al perfil sociodemográfico de los entrevistados de ambos grupos, autónomos con y sin discapacidad cabe puntualizar algunas diferencias. En lo referente a la división por sexo de los entrevistados se constata que el ámbito del trabajo autónomo es más igualitario cuando se trata de los trabajadores por cuenta propia con discapacidad, los hombres suman el 54,3% y las mujeres el 45,7% frente al 32,5% de mujeres autónomas que hay en el grupo de autónomos sin discapacidad. Los datos sobre edad también constatan que el grupo de autónomos con discapacidad es ligeramente más joven (43 años de media) que el de los/as autónomos/as que enfrentan el desarrollo de su profesión sin ninguna discapacidad (48 años de media). En lo referente al nivel de formación de los entrevistados cabe destacar que la categoría mayoritaria entre los/as autónomos/as con discapacidad es la de Formación Profesional, y para los/as autónomos/as sin discapacidad es la formación superior.

Gráfico 41. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad según variables



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



Como forma de acercarse a la estabilidad de los negocios de los/as autónomos/as, se ha realizado un cálculo de los años vida media de los negocios de los que han participado en el estudio. De esta forma, se constata que los negocios de los/as autónomos/as con discapacidad son menos longevos que los del resto de trabajadores por cuenta propia, pues la media de las empresas de los/as autónomos/as con algún tipo de discapacidad, que han respondido la encuesta, es de 9,46 años, 5 menos que la media de los que respondían no tener ninguna discapacidad.

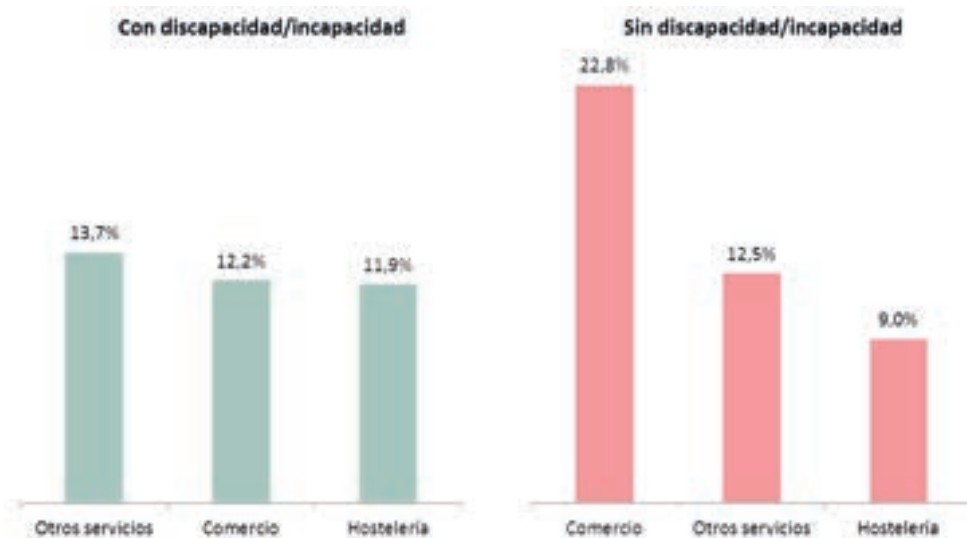
Si se recuerdan los datos de cada uno de los colectivos, entre los encuestados que declaran tener algún tipo de incapacidad/discapacidad, tienen mayor peso los nuevos emprendedores, ya que un 29,3%, de este segmento, lleva menos de 3 años desarrollando su actividad, frente a tan sólo el 6,2% de los/as autónomos/as sin discapacidad/incapacidad, que manifiestan llevar al frente de sus negocios el mismo intervalo de tiempo.

Gráfico 42. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad según media de antigüedad de sus negocios



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Gráfico 43. Comparativa TOP 3 entre los encuestados con y sin discapacidad por los sectores en los mayoritariamente se ocupan

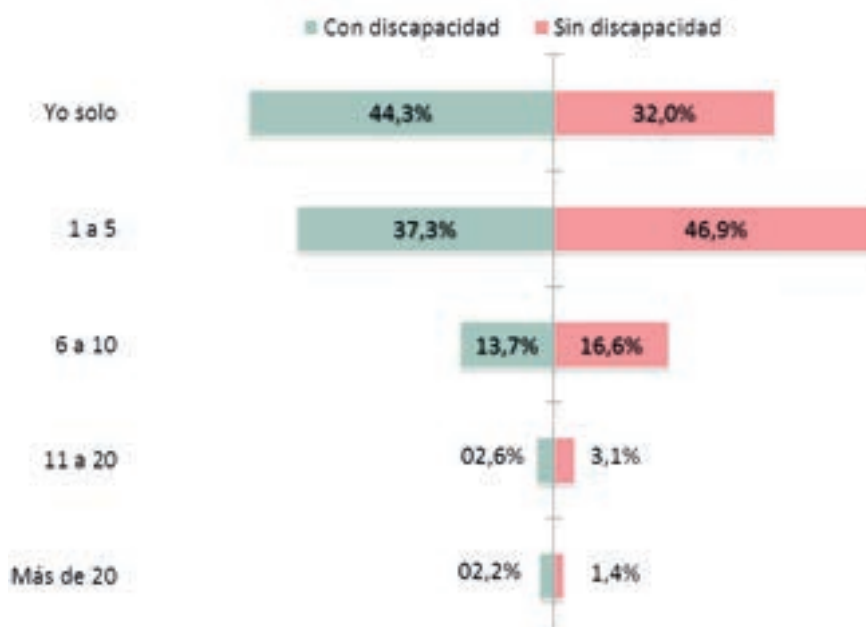


FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



En cuanto a los sectores en los que se ocupan los encuestados, se encuentran en los tres primeros puestos, tanto entre los que tienen discapacidad/incapacidad, como entre los que no, los mismos sectores de actividad, aunque en diferente orden. Los porcentajes de los/as autónomos/as del segmento de la muestra que dicen tener alguna discapacidad, son similares y van desde 11,9% que se ocupan en la hostelería al 13,7% de los que desarrollan su actividad en otros servicios. Por su parte, entre los/as autónomos/as sin discapacidad, el sector mayoritario, con diferencia es el comercio, que ocupa a más de 1 de cada 5 de los encuestados de esa sección de la muestra. 10 puntos porcentuales por debajo se encuentran los que se dedican a otros servicios, y cierra el top tres, la hostelería, a la que afirma ocuparse en 9% de los trabajadores por cuenta propia encuestados sin discapacidad.

Gráfico 44. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad según los empleados de sus negocios



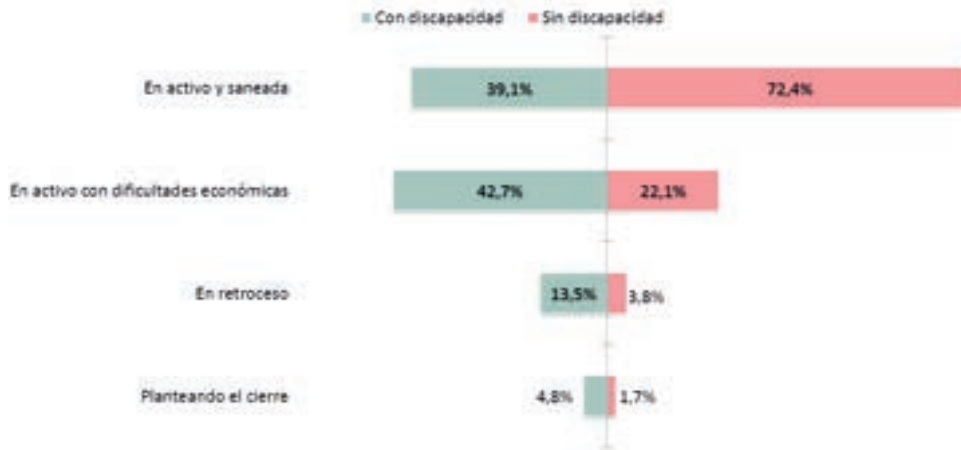
FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

En cuanto a la composición de las empresas de los/as autónomos/as encuestados/as, se observa un descenso en el número de respuestas cuantos más trabajadores las componen. Cabe destacar, que entre los encuestados sin discapacidad/incapacidad, se rompe esa tendencia, siendo el grupo mayoritario el de los que tienen de 1 a 5 trabajadores. Por lo demás, no se observan grandes diferencias entre los dos grupos de análisis, que no varían más de 3 puntos porcentuales en ninguna de las categorías de respuesta.

Las diferencias entre ambos grupos de la muestra en función de la situación de sus negocios y empresas, es más notable. Mientras que es 72,4% de los encuestados sin discapacidad/incapacidad afirman que sus empresas están en activo y saneadas, entre los que sí han indicado tener alguna discapacidad esta categoría de respuesta aglutina sólo al 39,1% de los encuestados de ese segmento de la muestra. En este grupo, la respuesta mayoritaria es que sus empresas están en activo, pero con dificultades económicas, con un 42,7% de respuestas.



Gráfico 45. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad según la situación actual de su empresa



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

También es mayor la proporción de trabajadores por cuenta propia con discapacidad/incapacidad que indican que sus empresas están en retroceso o planteando el cierre. Entre los primeros, hay una diferencia de casi 10 puntos porcentuales, entre los/as autónomos/as con y sin discapacidad, mientras que de los que responden que están planteando el cierre, son sólo el 1,7% de los encuestados sin discapacidad, frente al 4,8% en esta situación del grupo de encuestados si tienen discapacidad/incapacidad.



El número de clientes, con los que cuentan los negocios de ambos grupos de análisis, es bastante similar, aunque ligeramente inferior para los/as autónomos/as que indican tener algún tipo de discapacidad. Las medias calculadas para ambos grupos, difiere en sólo 20 clientes, siendo de 139,2 para los/as autónomos/as sin discapacidad o incapacidad, y de 119,1 clientes de media según las respuestas dadas por los encuestados que sí indican tener reconocida alguna discapacidad/incapacidad.



Atendiendo a las motivaciones para el emprendimiento, son pocas las coincidencias entre ambos grupos. Mientras que, para los/as autónomos/as con discapacidad, el surgimiento de una idea de negocio agrupa el 29,5% de las respuestas, para los que no tienen ningún tipo de discapacidad, la principal motivación fue la idea de ser su propio jefe, según responden el 36,2% de los encuestados de este grupo.

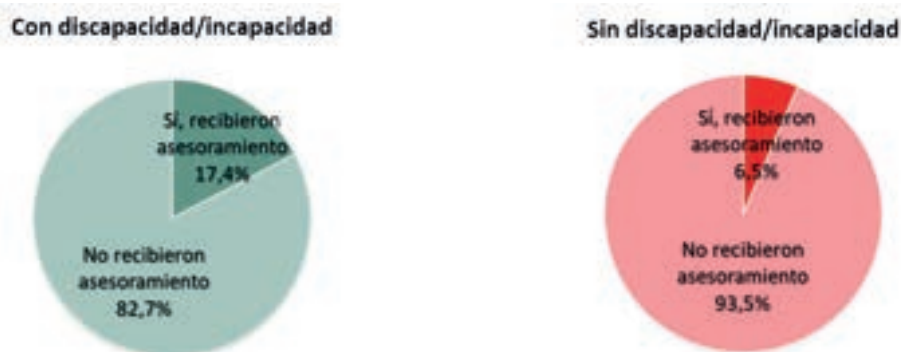
En el grupo de autónomos encuestados con discapacidad, tiene también un peso importante como motivación para emprender el no encontrar empleo, categoría que aglutina al 26,9% de este segmento de la muestra, frente al 14,1% de los encuestados que no tienen discapacidad/incapacidad reconocida. También duplica la proporción de respuestas entre ambos grupos, el disponer de capital, que fue motivo de emprendimiento para el 7,6% de los/as autónomos/as con discapacidad, frente a sólo el 2,8% de los/as autónomos/as sin discapacidad/incapacidad que se decantaron por esta motivación para poner en marcha sus negocios.

Gráfico 46. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de los motivos que les impulsaron a emprender



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Gráfico 47. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de si recibieron asesoramiento para emprender



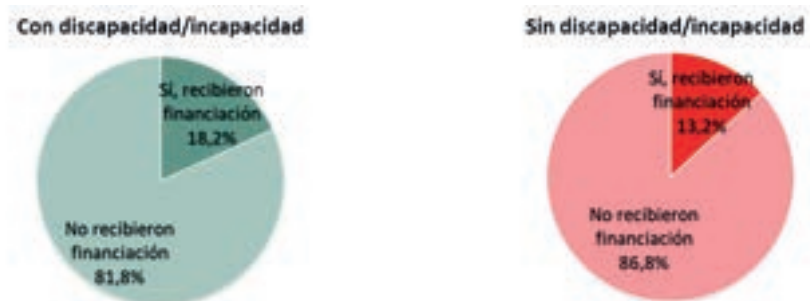
FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



También se ve una clara diferencia entre los/as autónomos/as con y sin discapacidad a la hora de asesorarse para poner en marcha sus negocios. De ente los encuestados del primer grupo citado, recibió asesoramiento el 17,4%, mientras que sólo el 6,5% de los/as autónomos/as que no tienen discapacidad/incapacidad fue asesorado en cuestiones de emprendimiento para comenzar su actividad por cuenta propia.

Las distancias porcentuales se acortan al preguntar a los encuestados de ambos grupos de análisis, sobre si recibieron algún tipo de financiación, pero sigue siendo mayor el porcentaje de los/as autónomos/as con discapacidad/incapacidad que han recibido financiación. En concreto, habría recibido financiación el 18,2% de los encuestados con discapacidad, frente al 13,2% de los/as autónomos/as sin discapacidad.

Gráfico 48. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de si recibieron financiación para emprender



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Para evaluar la consideración que los encuestados hacen de las ayudas económicas al emprendimiento y de su difusión, se calculó la media, sobre un total de 4 puntos, resultando las cifras que se muestran en los gráficos siguientes:

Gráfico 49. Comparativa de la consideración que los/as autónomos/as con y sin discapacidad/incapacidad hacen de las ayudas económicas al emprendimiento



Gráfico 50. Comparativa de la consideración que los/as autónomos/as con y sin discapacidad/incapacidad hacen de la difusión sobre las ayudas al emprendimiento



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

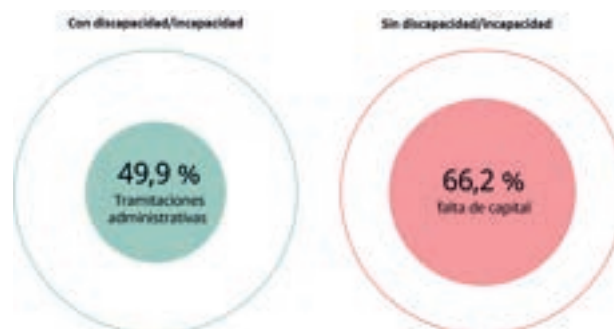


Con muy pocas décimas de diferencia, ambos segmentos, consideran que la información sobre las ayudas al emprendimiento es insuficiente. La valoración de los/as autónomos/as con discapacidad es de 1,70 sobre 4 y la de los que no tienen reconocida incapacidad/discapacidad es de 1,74.

Muy similares son las medias al ser preguntados por la difusión de dichas ayudas y medidas en favor del colectivo de trabajadores autónomos. Ambos grupos de análisis, consideraran según las medias, que la información al respecto se difunde muy poco, resultando una media de 1,71 sobre 4 entre los encuestados que indican tener reconocida alguna discapacidad/incapacidad y de 1,75, entre los que no.

En lo referente a las barreras que los/as autónomos/as enfrentan a la hora de emprender existen diferencias reseñables. Los/as autónomos/as sin discapacidad indicaron mayoritariamente (66,2%) la falta de capital como la principal dificultad a la hora de emprender, en cambio un 49,9% de los/as autónomos/as con discapacidad achacan a los trámites administrativos las principales barreras a la hora de emprender.

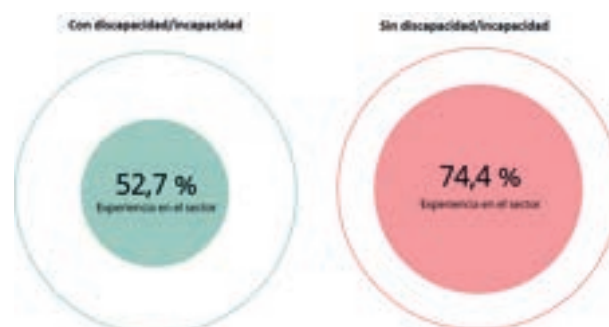
Gráfico 51. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de cuál fue la mayor dificultad que enfrentaron a la hora de emprender



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Existe un consenso entre autónomos con y sin discapacidad sobre cuál es el principal factor que contribuye a facilitar el empleo por cuenta propia, ambos grupos señalan la relevancia de la experiencia previa en el sector. El valor de dicha experiencia previa es más reconocido entre los/as autónomos/as sin discapacidad, entre los que el 74,4% la reconoce como el primer factor que favoreció la puesta en marcha de su empresa, entre los/as autónomos/as con discapacidad el 52,7% señala a la experiencia previa en el sector como motor facilitador.

Gráfico 52. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de cuál fue el aspecto que favoreció más la puesta en marcha de su empresa.



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



De hecho, los datos revelan que la mayoría de los/as autónomos/as entrevistados/as con y sin discapacidad contaban ya con experiencia previa en el sector, un 77,4% de los entrevistados que tiene algún tipo de discapacidad/incapacidad y un 78,7% de aquellos/as autónomos/as del grupo de control que no tienen ninguna discapacidad.

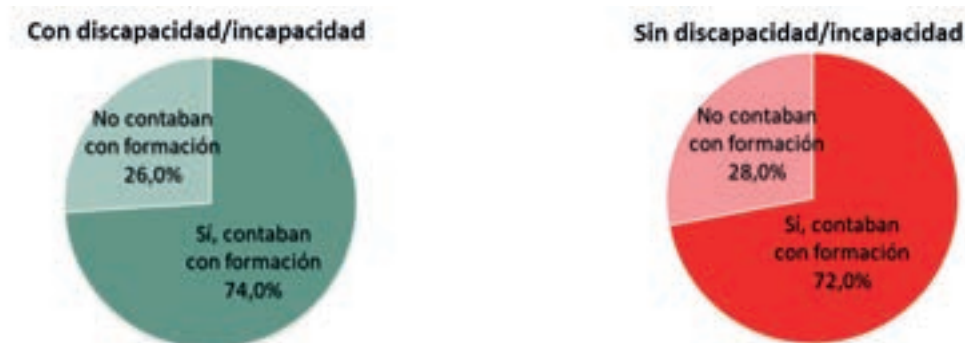
Gráfico 53. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de si tenían experiencia previa en el sector al que se dedican



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

La tendencia se repite en lo referente a la formación de los/as autónomos/as entrevistados/as. La gran mayoría contaba con formación previa específica en el sector en el que desarrollan su actividad, y apenas se aprecian diferencias entre la formación específica atesorada por los/as autónomos/as con y sin discapacidad.

Gráfico 54. Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad en función de si contaban con formación en el sector al que se dedican



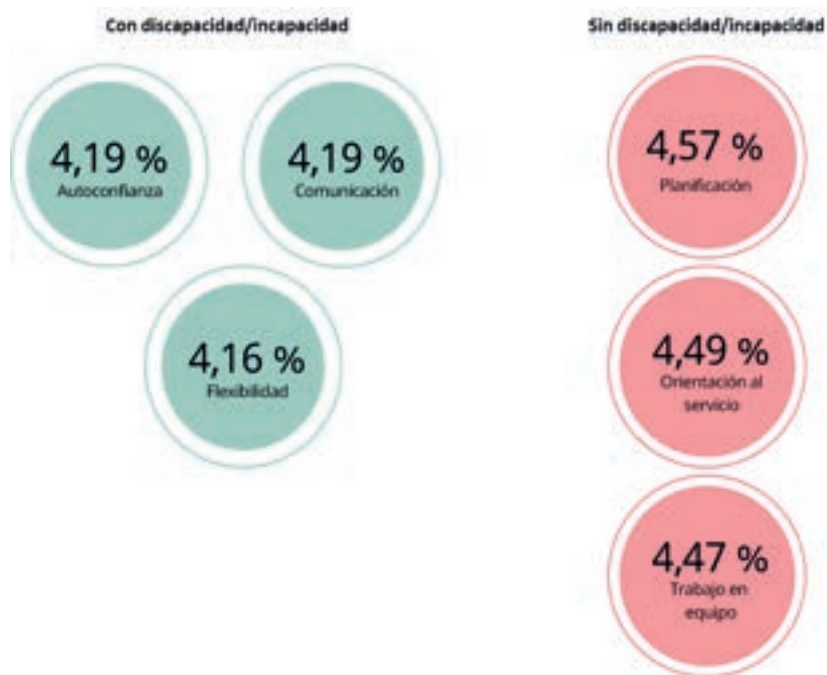
FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Se observan importantes diferencias entre los grupos comparados de autónomos con y sin discapacidad cuando se estudia la importancia que le otorgan a las diferentes competencias vinculadas al emprendimiento. En el caso de los/as autónomos/as con alguna discapacidad o incapacidad valoran como más importantes las competencias relacionadas con la autoconfianza y la comunicación y en segundo lugar todo lo que tenga que ver con la flexibilidad. En el caso de los/as autónomos/as sin discapacidad, las competencias más valoradas son las relacionadas con la planificación, la orientación al servicio o el trabajo en equipo.



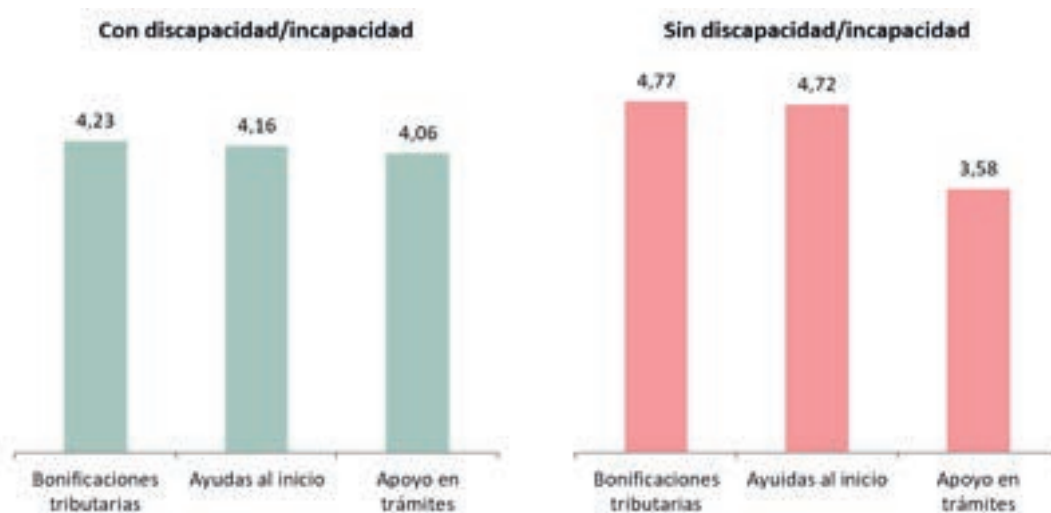
Esta comparación TOP 3 de las competencias más valoradas, deja entrever los diferentes escenarios que afrontan los/as autónomos/as con y sin discapacidad en el desarrollo de su emprendimiento y las diferentes estrategias que son usadas por ambos grupos.

Gráfico 55. Comparativa TOP 3 entre los encuestados con y sin discapacidad en función la importancia que otorgan a las competencias de emprendimiento



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019

Gráfico 56. Comparativa TOP 3 entre los encuestados con y sin discapacidad según su valoración ante el planteamiento de diferentes medidas para el emprendimiento



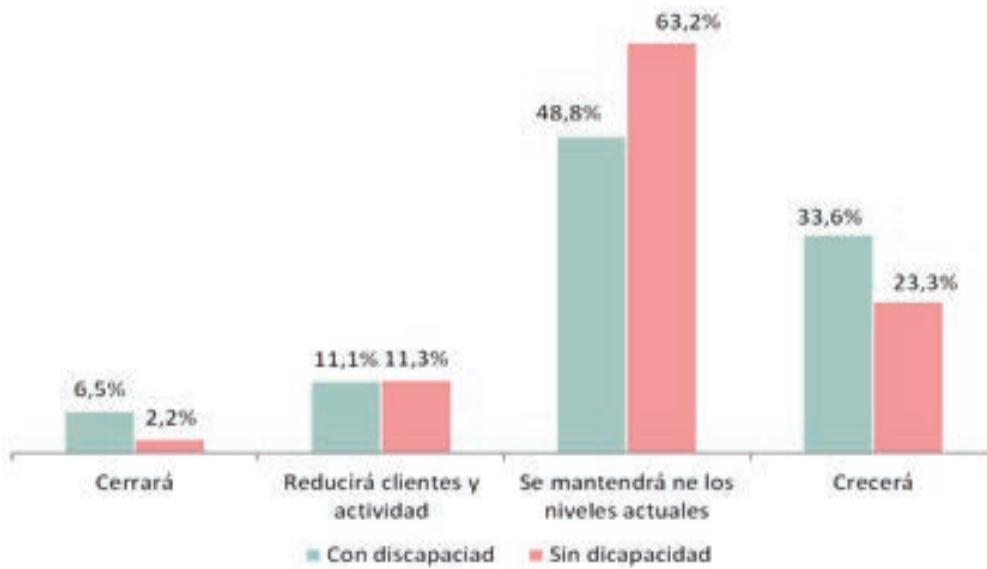
FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



Otro análisis que refleja resultados interesantes es el que recoge la valoración de los/as autónomos/as entrevistados/as sobre la pertinencia de diferentes medidas para favorecer el emprendimiento. Aunque el orden de valoración es compartido entre autónomos con y sin discapacidad, los distintos niveles revelan varias conclusiones. Las bonificaciones tributarias y las ayudas al inicio son ligeramente más valoradas entre los/as autónomos/as sin discapacidad, en cambio, el apoyo en los trámites es valorado en mayor medida por los/as autónomos/as con algún tipo de discapacidad / incapacidad, lo que dialoga con el hecho de que la tramitación administrativa fuera una de las principales barreras para el emprendimiento señaladas por este colectivo.

En lo referente a las previsiones de futuro de los negocios de los/as autónomos/as entrevistados se observan también resultados interesantes al comparar los datos de los/as autónomos/as con y sin discapacidad / incapacidad. Son más los/as autónomos/as con discapacidad o incapacidad que apuestan porque su negocio crecerá en el próximo año, 33,6% frente al 23,3% de los/as autónomos/as sin discapacidad. En cambio, entre aquellos que afirman que su empresa se mantendrá en los niveles actuales son más, el 63,2% los/as autónomos/as sin discapacidad. Entre los entrevistados que afirman que se verán obligados a cerrar su empresa es mayor el porcentaje de autónomos con discapacidad, el 6,2% de los que pertenecen a este target.

Gráfico 57.: Comparativa entre los encuestados con y sin discapacidad según la previsión del futuro de sus negocios



FUENTE: UTE ATA-UPTA. Agosto 2019



5.^a Parte. Entrevistas a expertos/as y grupos de discusión: Buenas prácticas

5.1. Perfil de los/as entrevistados/as

Con la finalidad de alcanzar un completo y exhaustivo conocimiento de la temática a abordar, se ha incorporado a la investigación, la realización de entrevistas a expertos/as en materias vinculadas al emprendimiento. Sus aportaciones permiten identificar lagunas y dificultades, así como definir rutas y actuaciones conducentes a favorecer el escenario del autoempleo para las personas con discapacidad.

Se lista a continuación el perfil de los/as entrevistados/as:

ORGANIZACIÓN/INSTITUCIÓN	EXPERTO/A	CARGO
Ministerio Trabajo, Migraciones y Seguridad Social	M. ^a Antonia Pérez León	Directora General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas
Inserta Empleo - Fundación ONCE	Virginia Carcedo Illera	Secretaria General
Consejo Económico y Social de España-CES	M. ^a Carmen Barrera Chamorro	Presidenta, en funciones, del Consejo Económico y Social de España-CES
Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad-CERMI	Luis Cayo Pérez Bueno	Presidente
Instituto para la Formación del Trabajo Autónomo (IFTA)	Sebastián Reyna Fernández	Sociólogo y Profesor Colaborador en IFTA
Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Sonia Martín López	Investigadora Escuela de Estudios Cooperativos (EEC) y de la Cátedra de Emprendimiento social UCM. Profesora del Departamento: Economía Financiera y Contabilidad III en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
Federación Nacional de Trabajadores Autónomos-ATA	Lorenzo Amor Acedo	Presidente
Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos-UPTA	Eduardo Abad Sabaris	Presidente
Junta de Andalucía	Susana Romero Román	Directora General de Trabajo Autónomo y Economía Social

5.2. Buenas prácticas entre los expertos/as entrevistados/as

En el presente epígrafe, se recogen las principales aportaciones de los expertos/as consultados sobre las preguntas que se han planteado en las entrevistas.

Barreras y obstáculos en el trabajo por cuenta propia de las personas con discapacidad

La mayoría de los expertos/as entrevistados/as, consideran que las personas con discapacidad tienen más complicado trabajar por cuenta propia. Además, hay que tener en cuenta que el grado y tipo de discapacidad condiciona el que puedan poner en marcha su propio negocio. Si los/las autónomos/as y emprendedores/as son héroes en general, aquellos/as con alguna discapacidad se les podría calificar de “superhéroes”.



En el mercado ordinario, los prejuicios y estereotipos, las dudas sobre sus capacidades y competencias hacen que las pocas empresas que se deciden a contratar personas con discapacidad, las ubiquen en puestos de baja cualificación. Por otro lado, la sociedad en general percibe al colectivo, como personas con dificultades y limitaciones, sin ver más allá.

Otra de las principales conclusiones a la que llegan todos los/as entrevistados/as es que la formación es indispensable para la integración en el mercado laboral de este colectivo. Es imprescindible para la inserción en el escenario del emprendimiento y para poder alcanzar puestos y funciones de mayor cualificación.

Motivaciones de las personas con discapacidad hacia el emprendimiento

Ser autónomo/a es un reto, pero ofrece a cambio una libertad y una capacidad de organización y autogestión del tiempo y del trabajo que para muchos compensa todo lo demás.

En opinión de los/as entrevistados/as, existe una motivación vocacional y otra de necesidad, aunque la mayoría de los expertos/as están de acuerdo en que en las personas con discapacidad predomina la vocación.

Las principales causas que llevan a las personas con discapacidad hacia el emprendimiento son: la dificultad de encontrar una salida adecuada a través del mercado de trabajo y el deseo de autogestionar su propio trabajo. También existen las que podríamos llamar motivaciones en negativo, en las que el autoempleo aparece como una alternativa, no del todo voluntaria, ante las dificultades para la inserción laboral.

Factores de éxito, consolidación y sostenimiento de una idea de negocio

Sin lugar a duda, los/las expertos/as coinciden en que la información y el conocimiento técnico de la materia en la que se va a desarrollar la actividad económica, además de la pasión y la perseverancia necesaria, son claves fundamentales de éxito, sin estos ingredientes la idea de negocio no prosperaría.

También coinciden en la necesidad de cualificar al colectivo, sólo la formación permitirá a las personas adquirir nuevos conocimientos relacionados con la puesta en marcha de la actividad económica y aquellos específicos del sector.

Para que un emprendedor/a prospere, hay algunos elementos que son fundamentales y que no varían si se tiene o no discapacidad, como pueden ser:

- Un plan de negocio viable, es decir, un análisis detallado de la idea de negocio que incluya la viabilidad técnica, comercial y financiera.
- Acceso a la financiación que permita un margen de maniobra, especialmente en el primer año de vida del proyecto de negocio.
- Experiencia en el sector, que permita adoptar las estrategias adecuadas y necesarias para la consecución de sus objetivos.
- Estudio de mercado, para analizar datos de interés sobre el perfil del consumidor/a, posible competencia y oportunidades, que le van a servir de ayuda en la toma de decisiones.



- Seguridad, motivación y creencia en el propio proyecto. La perseverancia y la determinación, ante los obstáculos y dificultades que puedan aparecer, son una de las características que marcan si un proyecto llega a ser exitoso.
- En otro orden es preciso dar difusión a los servicios y ayudas existentes. Es imprescindible la participación y colaboración de las entidades y colectivos asociativos. Son las distintas organizaciones asociativas quienes, al tener un contacto muy estrecho con el colectivo, les ofrecen, apoyo y asesoramiento, manteniéndoles al día de todas las posibles líneas de ayuda.

Ayudas para fomento del trabajo autónomo para emprendedores/as con discapacidad

Los expertos/as entrevistados/as en su totalidad coinciden en que las ayudas de las que disponen las personas con discapacidad para emprender un negocio son insuficientes y además son poco conocidas. Debería de existir una política pública de autoempleo de personas con discapacidad.

Además, todos/as los/las expertos/as consideran que hay que invertir recursos y hacer una mejor labor de divulgación y llegar a los centros donde se trabaja con personas con discapacidad y realizar una labor divulgativa a la sociedad en general, pero sobre todo hay que desarrollar políticas que puedan ser utilizadas de forma directa, de manera que se consiga que las personas con discapacidad puedan incorporarse al mundo del trabajo por cuenta propia en mejores condiciones.

También coinciden en que se deberían reforzar las ayudas en términos cuantitativos y adaptarlas a las características de cada colectivo amenazado por la exclusión. Hay una clara discriminación entre el volumen y la calidad de las ayudas que recibe un/a empresario/a por contratar a un/una trabajador/a con discapacidad y las que recibe un/a trabajador/a cuando decide crear su propio puesto de trabajo.

Consecuencias de la discapacidad sobrevenida en los/as emprendedores/as: consecuencias y protección de la Administración

Sin duda la respuesta ha sido unánime por parte de los/as expertos/as, *la discapacidad sobrevenida es el nuevo rostro de la discapacidad en España*, es la realidad que se está imponiendo y nuestro sistema no está concebido para darle la respuesta apropiada. La mayoría de los/las entrevistados/as consideran que se debe contar con programas específicos que permitan la adaptación de estas personas a su nueva condición. La incapacidad sobrevenida marca un antes y un después en la vida de las personas. Se debería acompañar activamente al trabajador/a con discapacidad sobrevenida, para que permanezca en el sistema productivo, compatibilizándolo con algún grado de protección social.

Coinciden mayoritariamente también en que, aunque la discapacidad sobrevenida tiene una serie de bonificaciones fiscales que aumentan las posibilidades, la solución no es, ni debe pasar por incentivar una actividad económica a base de subvenciones. Las personas con discapacidad tienen en muchos casos suficientes capacidades para desarrollar una actividad empresarial sin complicaciones. Los/as entrevistados/as insisten en que ya el trabajo autónomo en sí es complicado y que quieren que todos/as los/las autónomos/as tengan las mismas oportunidades y aquellos/as que tengan más dificultad para desarrollar su actividad, que tengan mayor grado de incentivos.



Las personas con discapacidad deben contar con los apoyos necesarios para poder desarrollar esa actividad profesional, de la misma manera que lo hacen los/las trabajadores/as con discapacidad que trabajan por cuenta ajena y de la misma manera que las empresas que pueden contratar a coste cero en seguridad social a personas con discapacidad.

La conclusión generalizada de los/as entrevistados/as es que hay que igualar a estos/as trabajadores/as con el resto de los/las trabajadores/as por cuenta ajena. Es cierto que se han aprobado medidas durante el año de realización de esta publicación, año 2019, pero sin duda en opinión de los/las entrevistados/as son muy insuficientes.

Medidas para favorecer el emprendimiento entre las personas con discapacidad

Los/as expertos/as mayoritariamente opinan que es necesaria una revisión general de todas las políticas dirigidas a apoyar el emprendimiento en este colectivo, revisar las ayudas de carácter tributario, mejorar la deducibilidad a los/las autónomos/as con discapacidad, incluidos los de segunda oportunidad, ampliar el marco legal de ventajas en casos de fracaso, ayudas para el acompañamiento y para la asistencia.

Se deberían diseñar programas que apoyen a los/as emprendedores/as con discapacidad de tal forma que incluyan formación adaptada. Además de contar con ayudas que permitan el acondicionamiento para la accesibilidad de las instalaciones de la empresa y puestos de trabajo.

No es suficiente con igualar en términos cuantitativos las ayudas, es más importante acomodar los conceptos de gastos elegibles para poder justificar la ayuda a la inversión o la constitución de una sociedad.

Sin duda la labor de la Dirección General de Trabajo Autónomo será decisiva en este sentido, ya que está trabajando en la elaboración de un Plan Nacional de impulso del Trabajo Autónomo 2030.

El desarrollo de este plan se hará en clave social, inclusiva, territorial, digital y sostenible. En clave social e inclusiva, se prestará especial atención a los colectivos con mayores dificultades de acceso y/o permanencia en el mercado laboral, entre los que se encuentran las personas con discapacidad. Hay que garantizar su inclusión laboral, son ciudadanos de pleno derecho.

Recomendaciones para personas con discapacidad que desean emprender

Es esencial contar con consejo especializado y recabar toda la información necesaria en materia de subvenciones, cotizaciones a la seguridad social o régimen fiscal.

Lo más importante y en lo que coinciden todos/as los expertos/as, es que crean en su potencial y en sus capacidades, que busquen la idea de negocio que les ilusione y que hagan un plan de negocio meditado antes de iniciar la actividad. Que valoren bien todos los "pros" y los "contras", que no se lancen de forma impulsiva y analicen el mercado existente, que estudien bien el proyecto que desean llevar a cabo. Como en todo trabajo, la responsabilidad tiene que ser una de las cualidades que describa al futuro emprendedor/a.

No hay que creer en el concepto de discapacidad, todos tenemos capacidades diversas y circunstancias vitales mejores y peores, pero la vida es un camino de superación, un viaje. Sin duda coinciden



mayoritariamente en que las Administraciones Públicas tienen que esforzarse por pegar el empujón a ese viaje y acompañar durante todo el trayecto a las personas que más lo necesitan, pero cada uno somos los maquinistas y el corazón de nuestro propio proyecto de emprendimiento.

5.3. Dinámicas de grupos para identificar necesidades del colectivo

Profundizando en el objetivo de recoger todos los prismas y enfoques sobre el tema de análisis, se ha procedido al desarrollo de grupos de discusión con expertos/as. Concretamente se han realizado tres grupos de debate, concentrando distintas características. Todos los grupos han sido dirigidos por el presidente de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, D. Eduardo Abad.

El primer grupo de discusión reunió a los/las secretarios/as generales territoriales de asociaciones de autónomos, a fin de obtener el punto de vista del empleo autónomo y las políticas de empleo específicas para trabajadores/as con discapacidad, en definitiva, una radiografía a nivel de Comunidad Autónoma. Se buscaba recoger la realidad del emprendedor/a con discapacidad analizando las ayudas y políticas de apoyo que encuentran a la hora de emprender en los distintos territorios.

El segundo grupo se llevó a cabo con expertos/as del panorama político, para abordar la situación del empleo autónomo y las personas con distintas capacidades desde los distintos grupos políticos. Participaron responsables de empleo autónomo del Partido Socialista, del Grupo Parlamentario Ciudadanos y de Esquerra Republicana.

El tercer y último grupo tuvo como protagonistas a expertos/as profesionales en temas de discapacidad, participando especialistas del ámbito de la prevención de riesgos, la salud laboral y los servicios sociales; abordando la realidad de la discapacidad sobrevenida desde las diferentes vertientes, jurídica, preventiva y social.

PRIMER GRUPO

Participantes 1º grupo

Secretarios/as generales de las delegaciones territoriales de UPTA España:

- **Natalia Morriones (UPTA Navarra)**
- **Javier Pastor (UPTA País Valenciano)**
- **Jesús Diéguez (Agtamar, Upta Galicia)**
- **Inés Mazuela (Upta Andalucía)**
- **Jesús Marzo (Upta Rioja)**
- **Sandra Zapatero (CTAC, Upta Cataluña)**
- **MODERA: Eduardo Abad, presidente de Upta España**



La mesa de expertos/as territoriales que analizó la situación del trabajo autónomo con discapacidad recoge la realidad que se encuentran tanto los/las autónomos/as como los nuevos emprendedores/as en el conjunto del país, desde las distintas visiones que son de repercusión al autoempleo.

Las ayudas y subvenciones, las bonificaciones que existen y las medidas de acción positiva que se han establecido por parte de los Gobiernos territoriales en materia de autoempleo con discapacidad. Del resultado de este interesante debate se extrae en primera instancia que las políticas de apoyo a la iniciativa emprendedora siguen siendo una de las grandes asignaturas pendientes.

En la mayoría de las comunidades, no existe nada más que tímidas incursiones en ayudas, esto, son parches que esconden la nula implicación por una verdadera política inclusiva y de promoción del trabajo por cuenta propia para el colectivo de las personas con discapacidad.

Los expertos/as territoriales coinciden también en el análisis que la repercusión y el desconocimiento de las ayudas a este colectivo, hace que apenas sean solicitadas o que el nivel de inserción de empleo o autoempleo esté en cuotas insignificantes desde el punto de vista cuantitativo.

También apuntan que la mayoría de las personas que consiguen emprender una actividad con una discapacidad reconocida por encima de 33% son autónomas con un alto grado de formación, que casi siempre están asentados en profesiones técnicas o de gran cualificación.

Esta situación, choca de frente con la situación por la que atraviesan la mayoría de las personas a las que le sobreviene una situación en la que desemboca la denominada incapacidad sobrevenida, que en muchas ocasiones acaban con discapacidad con un grado superior al 33%.

En general los/as participantes expertos/as coinciden en la idea de que las agendas de empleo desarrolladas por las administraciones autonómicas establecen una serie de ejes prioritarios que discriminan positivamente las medidas a poner en marcha para las personas con discapacidad, pero que tratan de manera diferenciada la discapacidad en el mundo del trabajo por cuenta ajena al del trabajo por cuenta propia.

Si bien todas las comunidades han desarrollado pequeñas iniciativas en el sector de la discapacidad por cuenta propia, todos los expertos/as territoriales encuentran similitudes más desde la obligación de realizarlas que del convencimiento de poner en marcha políticas verdaderamente inclusivas para las personas con discapacidad en el mundo del trabajo autónomo.

En definitiva, las conclusiones del grupo de trabajo, recogen recomendaciones en distintas direcciones.

La primera de ellas, tiene que ver con una mayor profundización en los incentivos fiscales que se deben llevar a cabo cuando existe una actividad económica cuyo titular es un autónomo con discapacidad.

Estos incentivos deben orientarse a que aquellas empresas o administraciones que contraten servicios o bienes de consumo a proveedores autónomos con discapacidad superior al 33%, obtengan una reducción fiscal por dicha contratación, favoreciendo de esta manera una inclusión del colectivo en la economía real.



Otro punto de acuerdo es la necesidad de impulsar el autoempleo de personas con discapacidad con baja cualificación. En este sentido se propone que las administraciones autonómicas desarrollen un sistema especial de cualificación y formación que consiga dotar al colectivo, de los elementos necesarios para realizar actividades económicas con posibilidades ciertas de éxito y que se consoliden en el mercado.

La especialización en este sentido es fundamental, conseguir adaptar las actividades emprendedoras a los perfiles más adecuados para desarrollarlas y terminar de esta manera con la brecha que existe entre personas con discapacidad con distintos niveles de formación.

Igualmente, es necesario involucrar a las administraciones locales en la lucha por romper las enormes desigualdades entre unos y otros autónomos. La realización de normativas municipales, como, por ejemplo, el bono 0, para aquellos/as emprendedores/as o autónomos con una discapacidad superior al 33%, por el cual tendrán una exención total de los impuestos y licencias municipales.

SEGUNDO GRUPO

Participantes 2º grupo

Representantes de grupos políticos:

- **Joan Capdevilla i Esteve: Diputado por Barcelona. G.P.E.R.**
- **Tomás Marcos: Portavoz. Comisión para las Políticas Integrales de la Discapacidad, Grupo Parlamentario Ciudadanos de la Asamblea de Madrid.**
- **Julián Menéndez: Responsable autónomos Comisión Ejecutiva Confederal PSOE.**
- **MODERA: Eduardo Abad, presidente de UPTA España**

Este grupo de discusión permitió entender el grado de implicación que tienen los distintos estamentos políticos con la discapacidad.

Los/as participantes/as realizaron una acertada radiografía de la situación por la que atraviesan los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad y plantearon modificaciones legislativas que sin duda serán de gran ayuda para el colectivo.

Aunque la situación política que atraviesa España se antoja complicada y en una deriva en la que parece complejo poder llegar a entendimientos que permitan las necesarias modificaciones de las Leyes de aplicación, en el caso del tema que ocupa, hay un consenso prácticamente unánime.

Por esta razón, las conclusiones sitúan claramente algunas iniciativas verdaderamente novedosas en su conjunto, que de poder encaminarlas hacia una vertiente legal, parece seguro que mejorarían sustancialmente la vida de las personas que con las enormes dificultades que se le presentan, son capaces de arrancar un proyecto emprendedor y con ello desarrollarse como profesionales en el mundo del autoempleo.



El ámbito de las políticas activas de empleo dirigidas a fomentar el emprendimiento y el trabajo autónomo en nuestro país nunca ha reconocido suficientemente el esfuerzo de las personas con discapacidad, que ante las dificultades que ofrece el mercado de trabajo ordinario, deciden poner en marcha un trabajo por cuenta propia como forma de integración laboral y social.

En el marco legislativo actual, estos trabajadores autónomos en su mayoría quedan al margen de los incentivos y apoyos especiales que desde las distintas administraciones tratan de fomentar la incorporación general del colectivo al mercado de trabajo, creándose por tanto una discriminación con respecto a los/as trabajadores/as por cuenta ajena y con respecto a las empresas que reciben las ayudas de las indicadas administraciones por los contratos laborales que establecen con personas con discapacidad.

Pero más llamativo es el caso de los autónomos que, sufriendo una discapacidad sobrevenida durante su vida laboral activa, no pueden acceder en las mismas condiciones a las ayudas establecidas actualmente para las personas con discapacidad previa que se incorporan al trabajo por cuenta propia. Esta situación es absolutamente injusta y no obedece a un marco legislativo igualitario entre autónomos con una situación de discapacidad equivalente, más allá del momento en el que se determine la misma.

Después de la realización de este Libro Blanco sobre el Trabajo Autónomo y Discapacidad y, a la luz del análisis realizado, tanto en la comparación con el trabajo por cuenta ajena en nuestro país, como con el marco general de las ayudas e incentivos en los países de nuestro entorno, se proponen los siguientes cambios y reformas en las leyes de aplicación:

- Establecer una bonificación del 90% de la cotización que corresponda al Régimen de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, para todos aquellos/as trabajadores/as por cuenta propia con una discapacidad reconocida superior al 33% durante los 5 primeros años de actividad. Dicha bonificación se mantendrá de forma indefinida mientras que el trabajador autónomo no alcance los 30.000 euros de rendimiento neto anual en el año fiscal correspondiente.
- En el caso de aquellos autónomos con una discapacidad superior al 33 % cuyos ingresos netos superen los 30.000 € anuales, la bonificación antes indicada será del 30%.

Los/as trabajadores/as autónomos/as que sufran una discapacidad sobrevenida se beneficiaran de la medida anteriormente citada desde el momento en el que se produzca y reconozca el grado de discapacidad correspondiente.

TERCER GRUPO

Participantes 3º grupo

Representantes de expertos/as en discapacidad y salud laboral:

- **Gemma Ramón Vallecillo. Responsable del departamento de Servicios Sociales del Consejo Confederal de UGT.**
- **José de las Morenas. Coordinador de la Secretaría de salud laboral de la Comisión Ejecutiva confederal UGT.**



- **Eva San Mateo. Letrada especialista que aportará el punto de vista jurídico en casos de discapacidad sobrevenida**
- **Tomás Marcos: Portavoz en la Comisión para las Políticas Integrales de la Discapacidad. Grupo Parlamentario Ciudadanos de la Asamblea de Madrid.**
- **MODERA: Eduardo Abad, presidente de UPTA España**

El grupo de expertos/as formado por especialistas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, mutuas de accidentes y especialistas en materia de protección social, aportó una visión muy concreta sobre las discapacidades sobrevenidas y cuáles son los principales aspectos que la rodean.

Todos los/as participantes coincidían en determinar la diferencia sustancial que existe entre los/as trabajadores/as por cuenta propia y cuenta ajena.

Los conceptos de responsabilidad en los temas de protección en el trabajo y vigilancia de la salud son aún para la mayoría de los autónomos un asunto pendiente de resolver.

La formación en esta materia es fundamental si se quieren minimizar las consecuencias de los accidentes de trabajo más comunes o directamente relacionados con los casos que terminan en una situación de discapacidad.

Además, continúa siendo una asignatura pendiente la sensibilización y concienciación de estos aspectos tan importantes en el desarrollo de ciertas actividades de especial trascendencia sectorial con resultados testados sobre los accidentes de trabajo cuyas consecuencias pueden llevar al individuo a la "situación de discapacidad".

El desconocimiento de estadísticas que den un fiel reflejo de la siniestralidad laboral de los autónomos con consecuencias que terminan en una discapacidad, hace francamente difícil que se puedan desarrollar acciones que contrarresten las principales causas de estos y con ello poder atajar la incipiente situación de aumento paulatino de los mismos.

Pero lo verdaderamente dramático de las situaciones de discapacidad sobrevenida, vienen marcadas por las enfermedades derivadas de afecciones cardiovasculares y de origen neuro degenerativo.

La reforma de varios artículos de la Ley de trabajo, Estatuto de los trabajadores, sería de gran ayuda para resolver las situaciones de adaptabilidad de puesto de trabajo y recolocación del trabajador o del autónomo para poder continuar inmerso en el mundo del trabajo, situación que en estos momentos se presume como uno de los talones de Aquiles en este aspecto.

La compatibilidad a la hora de desarrollar la actividad económica y percibir una prestación de incapacidad está pendiente de mejorar jurídicamente y en este sentido ya sabemos que desde el ámbito sindical y patronal se está profundizando en esta materia para desarrollar una legislación que de salida a esta situación anómala.

La figura de las comisiones especiales de prestaciones de las mutuas de accidentes de trabajo está llamada a ser un elemento de vital importancia a la hora de recalificar y fomentar la reincorporación



al mundo laboral de trabajadores por cuenta ajena o autónomos que han sufrido una incapacidad sobrevenida.

Las recomendaciones de este grupo de trabajo se desarrollan en distintas vertientes.

Una de ellas sin duda es el desarrollo de una política activa en materia formativa sobre prevención de los riesgos de la actividad del trabajador autónomo individual.

Se insta de esta manera al instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a realizar una incorporación inmediata de los/as trabajadores/as autónomos/as, sean o no contratadores, en los circuitos formativos y de concienciación que ya existen para el resto de los/as trabajadores/as. Estas iniciativas tendrán que desarrollar nuevos mecanismos de vigilancia de las actividades profesionales denominadas de riesgo y acomodar el catálogo de enfermedades profesionales a la realidad del trabajo autónomo.

Por otra parte, una de las cuestiones fundamentales para que un autónomo o un emprendedor con discapacidad pueda redefinir su carrera profesional en el caso de sufrir una incapacidad que lleve consigo un cambio de su actividad o trabajo tendrá que ser necesario desarrollar un mecanismo de ayudas para la adaptación de su espacio físico.

Estas ayudas son fundamentales si se quiere que personas con recursos económicos limitados y en la situación de una discapacidad por encima del 33% puedan emprender una nueva etapa laboral.

También se plantearon en este grupo, iniciativas en materia de jubilación anticipada para aquellos autónomos con un grado de discapacidad superior al anteriormente señalado

El sistema de cotización a la seguridad social, al que se acogen los autónomos del mar es un buen modelo para los/as trabajadores/as por cuenta propia con discapacidad.

No solo desde la perspectiva de la anticipación de la jubilación, sino además con un efecto en el coeficiente de cotización en el resto de las prestaciones del sistema.

Es por ello que los/as expertos/as de este grupo proponen realizar un estudio de impacto de un nuevo modelo que permita tener sustanciales ventajas a todos aquellos autónomos que por diversas circunstancias desarrollan su trabajo teniendo una discapacidad reconocida.



6.^a Parte: Historias de vida: Emprendiendo con discapacidad en primera persona

Hemos querido recoger las vivencias y experiencias de trabajadores autónomos con discapacidad, como elemento fundamental de aprendizaje y guía. Desde su experiencia, es factible identificar claves que contribuyen al desarrollo de una actividad laboral por cuenta propia en el colectivo. Para el desarrollo de las entrevistas etnográficas, se ha hecho uso de un protocolo flexible que atiende los siguientes aspectos:

ÁMBITO LABORAL

- Sector en el que desarrolla su actividad
- Tamaño de empresa (facturación, empleados a su cargo, ...)
- Estado actual y proyección futura
- Motivaciones / Barreras para emprender
- Beneficiario de ayudas públicas o privadas al emprendimiento
- Experiencias / Formación previas al emprendimiento
- Sociodemográficas: Sexo, edad, lugar de residencia y de actividad.

ÁMBITO DISCAPACIDAD

- Cuándo / Cómo se produjo la discapacidad (¿es previa a trabajo por cuenta propia?) ¿Es Sobrevenida?
- Tipo / Grado de la discapacidad
- ¿Cómo cambió su vida, sus relaciones, su ocio, su vida pública? (no se aplica en congénitas)
- Adaptabilidad de su vida en general y de su vida laboral en concreto.
- Dificultades añadidas en el ámbito laboral por causa de la discapacidad
- Necesidades no cubiertas / propuestas
- Consejos para personas con discapacidad que quieran emprender

Historias ejemplares



Imagen 4. Fotografía de Eduardo Varela

Eduardo Iglesias Varela, nació en Vilagarcía de Arousa, Pontevedra, hace 56 años. Desde su nacimiento cuenta con una discapacidad física, Hemiparesia izquierda en brazo y pierna, teniendo un 66% de discapacidad física definitiva. Aprendió a convivir con su discapacidad y “casi” pudo tener una vida normal. No ha sido necesario adaptar su vida personal ni laboral, aunque con el paso de los años ha ido notando el cambio físico y un agravamiento de su discapacidad.

Se dedicó principalmente a la Asesoría, pero su andadura como trabajador por cuenta ajena no marchaba bien. Motivado por emprender, se lanzó, junto con otros dos compañeros de profesión al mundo del trabajo autónomo, hace ya veinte años. Así constituyeron una S.L.L.



Actualmente, prueba de que su trayectoria profesional ha ido bien, es el titular de la empresa y se dedica a ofrecer servicios financieros y contables, asesoría de empresas. Se trata de una pyme que cuenta con dos empleados y dos autónomos y que tiene una facturación bruta anual aproximadamente de unos 70.000 euros.

La única ayuda pública que solicitó fue el pago único de la prestación por desempleo, ya que había trabajado anteriormente catorce años.

Su trayectoria ha sido fácil, no se ha encontrado con ninguna barrera. “Conocía bastante bien el sector, además contaba con los socios adecuados que también procedían del mismo ámbito profesional. No me he encontrado con ninguna dificultad laboral, desde que terminé mis estudios siempre he estado trabajando, me considero una persona afortunada”.

“El consejo que daría a las personas con una discapacidad que quieran emprender es que, si lo tienen claro que lo intenten, que seguramente se encontrarán con muchas dificultades pero que todas con esfuerzo las podrán llevar a cabo”.



Said Jemni Souham, nació en Casablanca, Marruecos, hace 59 años. Cuando tenía 9 meses, sufrió una enfermedad, que le produjo una Poliomielitis, enfermedad infecciosa también llamada de forma abreviada polio, que afecta principalmente al sistema nervioso. Como consecuencia de esta enfermedad, tiene una discapacidad del 74%.

En el 2002 fijó su residencia en España. La necesidad de sobrevivir fue lo que le llevó a hacerse autónomo y dar de alta la actividad, tiene un quiosco de helados en el Parque del Retiro de Madrid. Sólo está él de empleado ya que es una actividad estacional que funciona sólo unos meses al año.

Imagen 5. Fotografía de Said Jemni Souham

Las barreras con las que se ha encontrado han sido varias. Su caso es algo controvertido, debido a su discapacidad, ya que hasta hace dos años podía acceder a su puesto de trabajo en coche, pero debido a un decreto municipal que le prohibía acceder con su vehículo a dicho recinto ahora tiene muchas dificultades de movilidad y accesibilidad. Esto supone un gran esfuerzo diario, primero el encontrar aparcamiento lo más cerca posible de su trabajo, ya que no dispone de ningún lugar adaptado para personas con discapacidad, seguidamente se encuentra con un gran número de escaleras, hasta que después de andar más de 200 metros, consigue llegar por fin a su quiosco. El no poder llegar a trabajo en coche, es una dificultad añadida en su ámbito laboral.

En su opinión faltan facilidades, fundamentalmente en todo lo relacionado con accesibilidad, movilidad, para ayuda familiar... un autónomo con discapacidad tiene que salir adelante como cualquier otro”.

El consejo que les da a otras personas con discapacidad y que quieran emprender es, “que tengan muchas ganas, que no esperen para que le faciliten las cosas, que las hagan ellos y que con esfuerzo y tesón se puede lograr emprender”.





Imagen 6. Fotografía de Jesús Del Río Muñoz

Jesús del Río Muñoz, nació en San Vicente de la Barquera, en Cantabria. Actualmente tiene 36 años. Desde pequeño, empezó a tener síntomas de la enfermedad, pero ha sido hace seis años, que empezó a tener episodios más serios, cuando le han confirmado el diagnóstico definitivo, sufre Narcolepsia, es una enfermedad autoinmune también conocida como el síndrome de Gelineau. Se caracteriza por la presencia de exceso de somnolencia irresistible durante el día y puede causar cataplejía (parálisis o debilidad extrema bilateral de un conjunto muscular). La vida se le complicó bastante, tanto en el plano familiar como en el laboral.

Tras varios contratos encadenados en diferentes empresas, desistió de formar parte del mercado laboral como asalariado por cuenta ajena, ya que su discapacidad hacía que, en el sector de la construcción del cual provenía, cada vez le fuera más difícil encontrar un empleo estable. Optó por la idea de emprender de forma autónoma y arrancar un camino que en un principio pensó que sería mucho más arduo de lo que luego se encontró.

Con la ayuda de la RED de Cantabria Emprendedora, consiguió el impulso que necesitaba para darse de alta como autónomo y seguir en la construcción, ya que uno de los miedos que tenía era no poder afrontar los pagos a la seguridad social, pero de esta manera, con la ayuda que percibe podrá asumir el pago de la cuota de la actividad profesional que quiere desempeñar durante 3 años.

“Actualmente no tengo trabajadores a mi cargo, pero no dudo de que, si necesito, en un periodo corto de tiempo recurriré a contratar a personas con discapacidad o incentivarles a que se den de alta por cuenta propia como autónomos, contándoles mi propia experiencia y viendo que para mí no supuso ningún problema la discapacidad”.



Imagen 7. Fotografía de Ignacio Asín Bermejo

Ignacio Asín Bermejo. En el año 1977, Ignacio tenía 17 años y era un joven aficionado al deporte, jugaba al baloncesto, nadaba en un equipo, hacía esquí y alpinismo, judo, artes marciales, etc. Le gustaba la música y todo lo que le gusta a un chico joven de esa edad, tocaba en un grupo...hacía las cosas normales de un joven. De repente, haciendo uno de sus deportes favoritos, saltando al trampolín, una mala entrada en el agua le jugó una mala pasada.

Todo cambió en un segundo. Se encontró de golpe en una cama sin mover absolutamente nada de su cuerpo. Así, nadie te ha enseñado a vivir, para esto nunca se está preparado. Para las tareas más sencillas y cotidianas, asearte o comer, absolutamente para todo, dependía de otra persona.

Al cabo de 2 años pude sentarme en una silla de ruedas. Le siguieron muchas jornadas de intensa rehabilitación, años de gimnasia con distintos fisioterapeutas. Hasta llegó a visitar a alguno de esos curanderos que alguien nos recomienda cuando la medicina tradicional parece que no funciona.



Un día, de repente, algunos músculos empezaron a despertar y apoyado en sus muletas, que hoy le acompañan, volvió a caminar (a su manera). “Sé que no es como antes, pero soy un gran afortunado, porque seguro que otros, aún con más voluntad que yo, no han tenido mi suerte y viven sentados en sus sillas de ruedas. Sólo comprendes y saboreas la vida cuando un día se queda todo en un suspiro y tienes que volver a empezar. A veces, mirando hacia atrás, me pregunto cómo pude salir de aquello.” “Mi opinión es que lo que motiva a una persona no tiene por qué motivar o estimular a otra. Es más, pienso que nadie te va a motivar si tú no quieres. Todo parte de uno mismo, y sin duda influyen muchas variables. Yo tuve la suerte de nacer en una gran familia”.

Asegura que fue determinante haber nacido en una gran familia compuesta por 5 hermanos, una familia divertida y muy unida, con los que ha disfrutado mucho de la vida y también una familia de la que ha recibido una educación sólida en valores y con el ejemplo encomiable de sus padres. “Luego conocí a Concha (una mujer fuera de serie a quien “engañé” hace ya 31 años para acompañarme en mi maratón. Con ella me casé y tenemos 2 hijos extraordinarios”.

“Aprendí que cada uno de nosotros somos únicos e irrepetibles, con nuestras virtudes y defectos y creo que el secreto para sobrellevar las dificultades y vivir felices radica en saber aceptar nuestras limitaciones, apostando siempre al máximo por nuestro potencial con una actitud positiva en la vida, huyendo de absurdas comparaciones, intentando aportar lo mejor de ti a los que te rodean y marcando la piel con muchas arrugas de tanto sonreír. La vida es un regalo que no podemos despreciar y a mí me gusta saborearla, disfrutarla sorbo a sorbo, paso a paso, a pesar del cansancio o del dolor, pues hasta eso me recuerda que estoy vivo”.

“Sé que no todos somos iguales y tampoco nuestros problemas, pero a mí me funciona mirarme al espejo cada mañana al levantarme y después de dar gracias a Dios por todo lo bueno que la vida me regala, marcarme metas altas y comprometerme en trabajar duro hasta el final del día con generosidad, alegría y confianza. Por la noche reflexiono sobre mis errores y aciertos. A veces, muchas veces fracaso, pero sé que sin esfuerzo no existe recompensa. Por eso siempre me comprometo a no bajar la guardia y después de cada caída, tomo impulso para comenzar con ilusión un nuevo día. No me canso de creer que lo bueno aún está por llegar y construir”.

Estudió Marketing a los 19 años, pero la sociedad no estaba tan preparada como hoy en día, ni existía internet, por eso le resultó más difícil. “Recuerdo que como no movía las manos, para hacer los exámenes ataba un rotulador a la mano con un esparadrapo para escribir a máquina. Luego comencé a poder salir solo de casa y empecé a buscar trabajo”. Las entrevistas siempre eran iguales: daba el perfil, pero constantemente le respondían que su problema físico era un impedimento y nunca le contrataban.

Así que decidió buscarse la vida por sí mismo. Comenzó vendiendo artículos de publicidad por los bares y las empresas, luego vendiendo seguros y con el dinero que ganó se compró su primer coche. “Después conseguí trabajo en una multinacional del automóvil y allí trabajé 6 años. Fue determinante en mi vida conocer al grupo asegurador SEGURONCE que me dio la oportunidad de montar la oficina de seguros en Logroño. Siendo director de Seguronce en La Rioja, descubrí el sector de los Centros Especiales de Empleo y como había conocido mucha gente con discapacidad, pensé en montar una empresa”.



En el año 1996 montó un Centro Especial de Empleo con 6 trabajadores. Una empresa que generó cientos de puestos de trabajo para personas con discapacidad. La ONCE también le ayudó con una subvención para poder iniciar la actividad. Luego le siguieron otras empresas con las que creó más puestos de trabajo y finalmente, abrió una ortopedia en Logroño www.moverte.com a la que hoy en día dedica todo su tiempo.

“Nada en la vida es casual, desde la ortopedia siento una gran satisfacción ayudando a otras personas a resolver las dificultades del día a día. Sé por experiencia lo frustrante y altamente desesperanzador que resulta la falta de movilidad tanto para la persona afectada como para su entorno más inmediato. Hoy veo en mi discapacidad una gran oportunidad de ayudar a otras personas y compartir mi experiencia me sirve también como estímulo personal”.

“En la vida todos venimos a jugar una partida y ninguno estamos libres de tener un accidente o sufrir una enfermedad. Si te toca hay que saber gestionarlo con muchas dosis de paciencia, espíritu positivo, esfuerzo, resignación e inteligencia emocional. Ser positivos. Por otro lado, si cada uno de nosotros, en nuestras vidas, dedicáramos un poco de nuestro tiempo a compartir y a ayudar a los demás, estoy seguro de que el mundo sería diferente”.

EMPRESARISMO EMPIEZA POR UN SUEÑO

Creo que las personas nos podemos englobar en 2 grandes grupos:

LOS GANADORES y LOS PERDEDORES

Los **GANADORES** son personas positivas, emprendedores que trabajan motivadas para conseguir que sus sueños se hagan realidad, valoran el esfuerzo y la constancia.

Los **PERDEDORES** son personas pesimistas que tienden a pensar que la mala suerte los acompaña y que no pueden cambiarla, por eso todo les sale mal.

Si alguien me pide consejo para emprender, siempre les digo lo mismo:

ASUME TUS LIMITACIONES Y APUESTA POR TU 10.

“Si luchamos por ser los mejores en lo que hacemos cada día, antes o después, llega el éxito. Cree en ti, fórmate lo mejor que puedas, rodéate de gente positiva y lucha por tus sueños, lucha por lo que crees y ponle pasión a la vida”.

Nos recomienda la lectura de este cuento, “un cuento que un día tuve la suerte de encontrar entre papeles. No me canso de leerlo”.



APLÍCATSE EL CUENTO.

*Un rey fue hasta su jardín y descubrió que sus árboles, arbustos y flores se estaban muriendo.
El Roble le dijo que se moría porque no podía ser tan alto como el Pino.
Volviéndose al Pino, lo halló caído porque no podía dar uvas como la Vid.
Y la Vid se moría porque no podía florecer como la Rosa.
La Rosa lloraba por no ser fuerte y sólida como el Roble.
Entonces encontró una planta, un Clavel floreciendo y más fresco que nunca.
El rey le preguntó: ¿Cómo es que creces tan saludable en medio de este jardín mustio y sombrío?
La flor contestó: Quizás sea porque siempre supuse que cuando me plantaste querías claveles.
Si hubieras querido un Roble, lo habrías plantado.
En aquel momento me dije: Intentaré ser Clavel de la mejor manera que pueda.*

“Nadie es mejor que nadie. Somos únicos e irrepetibles. Lo importante de la vida es aprender a ser quién eres, dar lo mejor de ti sin esperar nada a cambio. Ser felices con nuestras limitaciones y disfrutar el presente huyendo de absurdas comparaciones con los demás... Márcate objetivos ambiciosos, lucha por ellos, son tu semilla en la vida. Trabaja duro cada día. Cuando alguien se compara con otro más rico, alto o poderoso que él, creyendo que estando en su lugar las cosas le van a ir mejor, no repara que está perdiendo su verdadera esencia. Si Beethoven, Newton, Edison, hubieran cambiado su ser por otro, la historia nos habría privado de las maravillas del mundo que hoy conocemos”.

*“Comienza haciendo lo que es necesario, después lo que es posible
y de repente estarás haciendo lo imposible.”*

(San Francisco de Asís)



Neus Pérís Tortosa, Neus Nació en Barxeta, Valencia hace 38 años. Cuando nació tuvo falta de oxígeno que le provocó un daño cerebral, y a los dos años le reconocieron una Hemiparesia Congénita, que afectó al lado derecho de su cuerpo y por la cual le reconocieron una discapacidad del 34%. No es una discapacidad severa que haya afectado o que esté afectando mucho en el plano personal, cojea un poco y no puede hacer tareas de motricidad fina con la mano derecha, no puede escribir, por ejemplo, o recortar con tijeras, pero si puede realizar muchas tareas en la cocina, sujetar objetos o manipularlos. Aunque desplazarse todo el tiempo a pie le cansa, si bien camina sin apoyos y puede conducir. Tiene una hija y se ocupa de ella con normalidad.

Imagen 8 . Fotografía de Neus Pérís Tortosa

Quando llegó la crisis, había acabado la carrera de Derecho, tenía un máster de una escuela muy prestigiosa de Madrid y había trabajado y hecho prácticas a través de dos becas de la Consellería de Benestar Social de la Generalitat Valenciana y del Servicio Territorial de Comercio y Consumo, con tareas de gestión administrativa y atención al usuario con discapacidad. Tenía que encontrar trabajo, mandó más de cien currículums y algunas entrevistas de trabajo, sin ningún resultado. “En plena crisis nadie quería contratar a una mujer con discapacidad y sobre cualificada por no poder (o no querer) pagar el salario que corresponde y por miedo a ser



demandados a posteriori si la contrataban con un salario más bajo. En este país ser mujer, discapacitada y sobre cualificada son características que hacen que nadie te quiera contratar”.

En una entrevista de trabajo para una correduría de seguros la rechazaron porque consideraban que no podría atender al teléfono y teclear a la vez, esa empresa ahora dispone de auriculares y micrófonos para las personas que atienden el teléfono.

Decidió que tenía que hacer algo por ella misma. Con sus conocimientos de inglés y ya que en su pueblo había bastante demanda, empezó a dar clases particulares, clases de refuerzo para primaria, secundaria, ESO, FP y pruebas de acceso a la universidad. En la actualidad tiene su propia academia, no tiene empleados y ella misma se ocupa de todas las tareas: docentes, administrativas, comerciales, etc.

Empezó con su actividad hace 6 años, entonces la única ayuda económica que percibió fueron las reducciones en la cuota de autónomos, pagaba 50€ al mes. Su hermano que conocía Upta-CV, le animó para que pasara por las oficinas y allí le ayudaron.

“Creo que para mejorar la realidad de este colectivo habría que bajar las cuotas y que los gastos fueran acorde a la capacidad económica de cada uno. Y respecto a los prejuicios de los empleadores, que los dejen a un lado porque con o sin un grado de discapacidad, tenemos todos los mismos problemas y necesidades”.

“Quiero recordarles que los límites se los pone uno mismo y que si el gobierno, la sociedad o la política no están concienciados de que el autoempleo es lo que funciona en este país, que echen para delante con las herramientas que se tiene. No por ser discapacitado tienes que limitar lo que quieres hacer en la vida.

¡¡¡¡Si ves que sólo tienes la posibilidad de autoemplearte para salir adelante, hazlo!!!!”

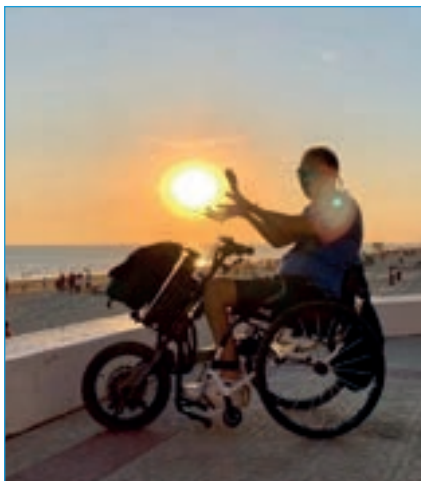


Imagen 9. Fotografía de Francisco Zuasti Garrido

Francisco Zuasti Garrido. Jerez De La Frontera. Como convertir una necesidad en una oportunidad.

“Aunque el titular parezca oportunista y de aprovechamiento sobre una necesidad real, la definición de esta historia es totalmente distinta”. Me llamo Francisco Javier Zuasti Garrido y soy autónomo desde que nací. Mis abuelos eran autónomos, mi padre fue autónomo, mis hermanos son autónomos y espero que el árbol genealógico siga con ese espíritu emprendedor.

Y es que desde que nacemos luchamos por emprender y hacer cumplir nuestros retos. Andar, correr, aprender... Cada día de un niño, es una lucha diaria para lograr aquello que quiere conseguir y hacerlo de manera autónoma e independiente, que, aunque no tenga nada ver que el mundo empresarial, nos sirve para marcar nuestras metas.

En 2001, con 19 años recién cumplidos, di el paso de emprender como autónomo, dándole forma a una oportunidad para cubrir una necesidad. Por aquel entonces internet estaba en su pleno apogeo y



dediqué 10 meses de mi vida, a formarme para emprender dicha actividad y cubrir así, las necesidades que existían por entonces con dos salas de cyber y servicio técnico informático.

Fueron 2 años intensos en el que aprendí y viví lo que era ser un autónomo, trabajando literalmente los 365 días del año, pagando la cuota íntegra del autónomo, sin bonificación alguna. Eran otros tiempos donde los/as autónomos/as tenían menos miedo de poner en riesgo su patrimonio para formalizar sus sueños. Tras esa etapa de mi vida como autónomo, trabajé 4 años por cuenta ajena. El 22 de mayo de 2008, con 25 años, un accidente laboral me deja tetrapléjico para toda la vida.

Parecía que se acababa, el mundo y el entorno que me rodeaba se paralizó por no entender como a un joven de 25 años, con toda una vida por delante, le había cambiado la vida por completo.

Desde entonces, hace ya 11 años, mi vida es una constante lucha contra marea por todo aquello que se sale de lo "normal", no sólo a nivel personal, sino, institucional, social, político, laboral, etc.

Mi nueva condición como pensionista y persona "INCAPACITADA" (según la carta de revalorización) para el desarrollo de una actividad laboral, provoca que me anulen por completo como persona. Algo por lo que llevo luchando desde entonces.

Durante los primeros años como persona con un 90% de discapacidad, pongo en marcha mis "habilidades" como emprendedor para lograr nuevos retos. Desde conseguir ser una persona más autónoma e independiente, hasta, con mi propia experiencia y ejemplo de superación, ayudar a otras personas que estén en una condición parecida a la mía y poder mejorar sus vidas.

Es cuando empecé a descubrir que aquellas necesidades, que tenía yo y el resto de la comunidad de personas con discapacidad sobre información y formación, pensé que podría ser una oportunidad en aportar algo a la sociedad y cubrir así dichas insuficiencias.

Y así fue, en 2013 nació TODO DISCA, un portal donde se recoge toda la información sobre discapacidad, para lograr que todas las personas puedan estar atendidas e informadas en sola una web.

Las publicaciones en redes sociales se hacían virales por el formato y el modo que utilizo.

En 2018 TODO DISCA bate todos los récords de alcance en Facebook sobre materia de discapacidad, con más de 360 millones de personas. Y es ahí, cuando empezamos a valorar la posibilidad de formalizar todo esto que habíamos conseguido con el fin de ayudar a los demás y convertirlo en un periódico digital y otros servicios.

En febrero de 2019, nace TODODISCA S.L, y en abril, dos meses después, ya se convierte en el primer medio sobre discapacidad más leído en España.

Al ser una empresa de servicios y no de cara al público, es cierto que no encontramos un sobrecoste a la hora de poner en marcha la actividad, ya que operamos desde nuestros domicilios. El administrador de la empresa no tiene bonificación en la cuota del autónomo societario ni mucho menos beneficios económicos que posibiliten un mayor empuje al funcionamiento de la empresa, utilizando otras vías de rentabilidad económica, como la publicidad.



Para materializar y poder dar una mayor calidad en cuanto a contenidos y dirección de la empresa, he obtenido en 2019 el postgrado de Técnico en Accesibilidad Universal en la Universidad Internacional de Cataluña y comienzo en pocos días el Postgrado de Dirección de Centros de Atención a la Dependencia en la UPO. De esta manera logro cubrir las necesidades en cuanto a información de dichas temáticas.

TODO DISCA me ha dado la oportunidad de seguir creciendo como persona y lograr que los mensajes lleguen y calen entre los lectores, además de conseguir un mayor bienestar entre la sociedad en todos los ámbitos de la vida resolviendo sus necesidades. Y no sólo eso, he logrado normalizar la situación de discapacidad entre los no “discapacitados” y hacer ver que puedo seguir siendo útil para la sociedad a pesar de mi 90% de discapacidad, mostrando una vez más, que la discapacidad es la capacidad extraordinaria de ser capaz”.



Imagen 10. Fotografía de
Jesús Collado Alarcón

Jesús Collado Alarcón es un joven de 40 años que vive en Barcelona y que se dedica al mundo Tecnológico- Comunicación. La discapacidad es de nacimiento, una malformación en una pierna por lo que lleva una prótesis para andar. Tiene un 38%, y baremo de movilidad reducida. No tiene grandes necesidades de adaptación en su día a día salvo conducir un vehículo automático.

“A la hora del emprendimiento, siempre hay un primer momento que no tienes ni experiencia ni formación suficiente para la actividad que vas a realizar, y que ambas debes adquirirlas durante el proceso y nunca dejarlas de aplicar. Formarse es muy importante, sobre todo la parte específica que vayas a desarrollar en el emprendimiento. Que alguien del equipo no lo esté en el trabajo que desarrolle supone que estaríamos en inferioridad de condiciones para competir en el mercado. Por eso es importante rodearte siempre de gente con grandes capacidades que mejoren y sumen a las de uno mismo sobre todo en aquellos campos que sean puntos débiles”.

La parte de la experiencia sobre todo depende del sector en el que estés, no se podrá suplir con nada más que con salir a la calle, a la red, al mercado o como lo queramos llamar, pero “tirándote a la piscina”.

Su motivación por emprender fueron las ganas de hacer de su mayor pasión una forma de vida. Después de estar en dos juegos paralímpicos, la exigencia en dedicación que suponía seguir nadando no era compatible con una jornada laboral convencional como la que estaba llevando en su ciudad.

Hace quince años no había plan ADOP, ni tampoco ayudas para deportistas paralímpicos a nivel nacional, más allá de las que los ayuntamientos o comunidades otorgaban. Y había algún lugar donde podía vivir de ello por los resultados obtenidos hasta entonces, que por suerte eran muy buenos, y ganar casi lo mismo que en su ciudad, pero sólo por su parte deportiva.

Se la jugó, y salió bien. Muy bien. Aparecieron las becas y pudo estar ocho años más con dedicación exclusiva cuando lo requería el deporte.



“Desde el principio la exigencia fue muy alta, para que las cuentas salieran a final de mes, había que estar entre los 3 primeros del mundo cada dos años. Para poder aspirar a conseguirlo, aunque practicaba un deporte solitario como la natación, aprendí que si quieres que el resultado sea el mejor debes rodearte de los mejores”.

Cuando se acerca el final de una carrera deportiva, como muchos de los deportistas con dedicación exclusiva (tengan o no una discapacidad) toca empezar de nuevo, “tuve la suerte de encontrar los socios apropiados para los proyectos idóneos, complementarios en la formación y con las mismas ganas y pocos miedos de emprender un negocio que cubriera las necesidades del mercado y pudieran competir en él”.

“La mayor barrera que se tiene es no tener base en la formación que te incite, explique o ponga en valor la experiencia de emprender. Hay que formar a los más jóvenes y fomentar también las capacidades que tenemos por nosotros mismos para llevar a cabo una idea, un proyecto o un negocio y las formas que hay de intentar conseguirlo”.

Ha recibido ayudas para los proyectos de empresa, tanto económicamente como en formación y asesoramiento. Además, creo que es importante para cualquier proyecto intentar crear esas sinergias con las entidades que puedan ayudarte. Ha tenido la suerte que organizaciones como Fundación ONCE o Fundación Prevent le acompañen en el proceso de emprendimiento, así como la red de otras entidades como Secot que le ayuda a complementar su formación y la experiencia que falta cuando se está en el mercado.

En su ámbito laboral ha procurado que su lugar de trabajo tenga una accesibilidad lo más universal posible. Tiene la suerte de tener el concepto de accesibilidad muy interiorizado gracias al contacto con el movimiento paralímpico y lo transmite a todas sus acciones como emprendedor a la hora de crear tanto los puestos de trabajos como productos lo más accesibles posible.

No tiene constancia personal de tener una dificultad añadida en el ámbito laboral diferente a las que hay para cualquier persona en su situación. Las precarias condiciones en ocasiones que se hacen más abusivas con colectivos como el de personas con discapacidad creen que ya es suficiente estigma con todo lo que ello ocasiona.

“Durante muchas etapas de la vida te encuentras con barreras o dificultades que nos ponemos a nosotros mismos, incluso como sociedad”. Una persona como él hace 21 años no podía cursar INEF (Educación Física) en su Comunidad por su discapacidad, aunque ganara medallas en tres juegos paralímpicos. Por suerte esto ya no es así, “hay que seguir trabajando para que como sociedad no nos creemos más dificultades ni diferencias entre nosotros mismos”.

“Si trabajamos bien la concienciación de los más pequeños nos ahorraremos adaptar las situaciones del futuro porque serán universalmente accesibles desde su creación”.

“Entramos en una época en la que los conocimientos y la tecnología nos permite que nuestras acciones las podamos crear accesibles a un nivel altísimo, es cuestión de concienciarnos para pensarlas así desde un principio y eso se tiene que trabajar desde pequeños y con contacto social, no es suficiente con verlo escrito en un libro o por una pantalla”.



“Solo se aprende con la experiencia, y es que el equipo es una de las piezas más importantes para poder llegar a acercarte al objetivo. Sin la gente adecuada, sin tener plena confianza en que el equipo que tienes es el mejor en lo que hace las posibilidades de éxito son muy pocas. Pienso que nadie puede saber de todo, pero si se junta el equipo adecuado, no hay nada que no esté a nuestro alcance conseguir”.



7.^a Parte: Evaluación y propuestas

7.1. Conclusiones

El ámbito de las políticas activas de empleo dirigidas a fomentar el emprendimiento y el trabajo autónomo en nuestro país, nunca ha reconocido suficientemente el esfuerzo de las personas con alguna discapacidad o incapacidad en diferente grado que optan por el emprendimiento como forma de integración laboral y social.

En el marco legislativo actual, estos trabajadores, autónomos en su mayoría, quedan al margen de los incentivos y apoyos especiales que desde las distintas administraciones tratan de fomentar la incorporación general de trabajadores con discapacidad al mercado de trabajo, creándose por tanto, una discriminación con respecto a los/as trabajadores/as por cuenta ajena y con respecto a las empresas que reciben las ayudas de las indicadas administraciones por los contratos laborales que realizan a personas de este colectivo.

También es llamativo el caso de los/as autónomos/as que, enfrentando una discapacidad sobrevenida durante su vida laboral activa, no pueden acceder en las mismas condiciones a las ayudas establecidas actualmente para las personas con discapacidad previa que se incorporan al trabajo por cuenta propia. Esta situación es absolutamente injusta y no obedece a un marco legislativo igualitario entre autónomos con una situación de discapacidad equivalente, más allá del momento en el que se haya generado o reconocido la misma.

Desde dichas premisas surge la necesidad de conocer en profundidad mediante esta publicación la situación real de un colectivo especialmente vulnerable, los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad/incapacidad, para detectar sus necesidades específicas y poder trazar una agenda de medidas que ayuden a acabar con las situaciones de invisibilidad y desigualdad que enfrentan. Las principales conclusiones del trabajo realizado para la presente publicación se resumen a continuación.

Conclusiones - Análisis cuantitativo

Inicialmente se abordó un estudio cuantitativo con una muestra de control de autónomos sin discapacidad y una muestra de autónomos con discapacidad a fin de alcanzar cuotas representativas y realizar un diagnóstico del desarrollo del autoempleo comparando ambos segmentos.

El análisis del grupo de control sin ningún grado de discapacidad/incapacidad, revela que el perfil de los entrevistados responde a un ámbito del trabajo por cuenta propia, mayormente masculinizado, con una edad media en torno a los 47 años, donde la formación superior tiene mayor presencia. Las empresas de los/as trabajadores/as autónomos/as sin discapacidad tienen una antigüedad media de 14 años, son de pequeño tamaño, contando con entre 1 y 5 trabajadores y se enmarcan en su mayoría en los sectores del comercio, la hostelería y otros servicios. Los entrevistados afirman mayoritariamente que sus empresas se encuentran en activo y saneadas y su previsión a futuro es que se mantendrán los niveles actuales.

Las motivaciones que les llevaron a emprender están relacionadas con la flexibilidad de ser su propio jefe, por tradición familiar o por haber tenido una idea de negocio. La mayoría de ellos, no recibieron asesoramiento ni financiación y consideran insuficientes las ayudas existentes para el desarrollo de su labor emprendedora. Las principales barreras que encontraron los/as autónomos/as sin discapacidad en su proceso de emprendimiento están relacionadas con la falta de capital y en menor medida con los trámites administrativos. La mayoría reconoce que el principal motor facilitador en su experiencia



de autoempleo, fue la experiencia previa en el sector, pues afirman tener experiencia y formación específica previas al emprendimiento. En lo referente a la valoración de competencias necesarias para el emprendimiento, los/as autónomos/as sin discapacidad consideran muy importantes, la planificación, la orientación al servicio y el trabajo en equipo. En relación con las medidas para el emprendimiento, los/as autónomos/as sin discapacidad apuntan como necesarias medidas en torno a las bonificaciones tributarias, a las ayudas al inicio y el apoyo en trámites.

Los datos de los/as autónomos/as con algún grado de discapacidad y/o incapacidad revelan un entorno del trabajo por cuenta propia más igualitario en lo referente a su distribución por sexo, con una edad media de 43 años, agrupando la Formación Profesional al 29,3% de los encuestados. Un 89% de los entrevistados tenía algún tipo de discapacidad con un grado medio del 33,35% y sólo un 9% declaraba tener una incapacidad reconocida. Sobre el tipo de discapacidad, un 46% de los encuestados tenía discapacidad física, un 25% auditiva y un 14% visual y en el 75% de los casos, la discapacidad era anterior al proceso de emprendimiento. La gran mayoría de estos autónomos con discapacidad consideraron que la discapacidad afecta al emprendimiento, haciéndolo más difícil. Las empresas que tienen al frente a personas con discapacidad/incapacidad tienen de media 9,5 años de antigüedad y en un 82% de los casos son unipersonales o de pequeño tamaño. Desarrollan su actividad mayoritariamente en los sectores "otros servicios", "comercio" y "hostelería". La mayoría declara que la situación de su empresa es en activo, aunque con dificultades económicas y su previsión a futuro es que la empresa se mantendrá en los niveles actuales. Las principales motivaciones para emprender de los/as autónomos/as de este grupo de análisis tienen que ver con las dificultades para encontrar trabajo, para el 27% de los encuestados, con el surgimiento de una idea de negocio para el 29% y con la facilidad de ser su propio jefe para el 24%.

La mayoría de los/as autónomos/as con discapacidad no solicitaron asesoramiento ni recibieron financiación, pero lo hicieron en mayor medida que los/as autónomos/as sin discapacidad. Un 56% afirma no haberse beneficiado de ningún tipo de ayuda en su proceso de emprendimiento con discapacidad y sólo un 10% ha contado con ayudas para adaptar su negocio. Del mismo modo, consideraron completamente insuficientes las medidas existentes en materia de ayudas e información sobre emprendimiento. La principal barrera para el emprendimiento que acusaron los/as autónomos/as con discapacidad/incapacidad es la relacionada con los trámites administrativos, seguida por la falta de capital y la falta de información. Los/as autónomos/as con discapacidad también reconocen como principal motor facilitador de su emprendimiento la experiencia previa en el sector, pues la mayoría contaba con experiencia y formación específica antes de emprender. Entre las competencias más valoradas por los/as autónomos/as con discapacidad para tener éxito en el emprendimiento, destacan las competencias blandas como la autoconfianza, la comunicación y la flexibilidad. En relación con las medidas para el emprendimiento, los/as autónomos/as con discapacidad apuntan como necesarias medidas en torno a las bonificaciones tributarias, a las ayudas al inicio y el apoyo en trámites.



La siguiente tabla, muestra las principales diferencias entre ambos grupos:

Tabla 49 - Diferencias perfiles con y sin discapacidad

	SIN Discapacidad	CON Discapacidad
Género	67,5% hombres	54,3% hombres
Edad media	47 años	43 años
Nivel de estudios	Universitarios 24,9%	Formación profesional 29,3%
Antigüedad empresa	14 años	9,5 años
Nº Trabajadores	De 1 a 5 trabajadores 47%	Un solo trabajador 44,3%
Motivación para emprender	No encontrar trabajo 14%	No encontrar trabajo 27%
Principal facilitador para emprender	Experiencia previa 74,4%	Experiencia previa 52,7%
Principal dificultad para emprender	Falta de capital 66%	Trámites administrativos 50%
Situación empresa	En activo y saneada 72%	En activo y con dificultades económicas 43%
Prospectiva de futuro	La empresa se mantendrá en los niveles actuales 63,2%	La empresa se mantendrá en los niveles actuales 48,8%
Principales competencias	Planificación / Orientación al servicio / Trabajo en equipo	Autoconfianza / Comunicación / Flexibilidad
Recibieron asesoramiento	6,5%	17,3%
Recibieron apoyo financiero	13,2%	18,2%
Valoración de las ayudas existentes	93,8% insuficientes	87,8% insuficientes

Conclusiones - Entrevistas a expertos

Desde la perspectiva de los expertos, se extraen las siguientes conclusiones:

- Existe unanimidad respecto a la situación de desventaja del colectivo a la hora de constituirse por cuenta propia. La propia discapacidad se conforma como un hándicap que obstaculiza el camino hacia el emprendimiento. A ello hay que añadir una visión de desconfianza por parte de la sociedad y del mercado de trabajo.
- Para las personas con discapacidad, el empleo por cuenta propia, supone en ocasiones, la única opción de inclusión laboral, ante un mercado discriminatorio.
- La formación emerge como palanca clave para favorecer el acceso al mercado de trabajo, al empleo por cuenta propia y al empleo de calidad. Desde dicho prisma es fundamental que las personas con discapacidad que opten por el autoempleo trabajen en su formación, en todos aquellos aspectos vinculados a su idea de negocio.



- Los entrevistados inciden en la necesidad de dar difusión a los servicios y ayudas existentes para el colectivo. Los datos apuntan hacia un evidente desconocimiento de las mismas. Desde las administraciones y las propias organizaciones vinculadas al colectivo, es preciso desarrollar campañas informativas.
- Se pone de manifiesto la ausencia de respuesta ajustada a las necesidades de las personas con discapacidad sobrevenida. El marco actual obvia dicha situación concreta, imposibilitando en muchas ocasiones la reincorporación a la actividad laboral. Es preciso trabajar en esta línea, ofreciendo salidas y oportunidades.
- Se apuesta por la creación de una Política Pública de autoempleo para personas con discapacidad, la cual debe partir de la revisión de las medidas existentes, dando cobertura a las actuales lagunas, desarrollando acciones que eliminen circunstancias de desigualdad y ajustándose a la realidad del colectivo.

Conclusiones - Grupos de discusión

Focalizando en los grupos de discusión, se identifican las siguientes conclusiones:

- Inicialmente, se pone de manifiesto un deficitario interés en el desarrollo de ayudas para fomentar el empleo por cuenta propia entre las personas con discapacidad. Apenas se han desarrollado acciones en este sentido, y las existentes no abordan el problema de manera global y exhaustiva.
- Igualmente se evidencia la necesidad de dar a conocer los apoyos y ayudas existentes. El hecho de que apenas sean solicitados revela el desconocimiento de las mismas.
- Por otro lado, se sugiere la revisión de los incentivos fiscales existentes. De igual modo que una empresa obtiene dichos incentivos por la contratación de trabajadores con discapacidad, debería recibirlos por la contratación de bienes y/o servicios a proveedores con discapacidad, procurando así la eliminación de desigualdades entre trabajadores por cuenta propia y ajena.
- Se hace especial hincapié en la necesidad de dotar al colectivo de formación específica para el desarrollo de una actividad económica por cuenta propia. La formación se revela como factor necesario e imprescindible para dotar a las personas con discapacidad de las herramientas y recursos que les permitan abordar el emprendimiento de manera exitosa.
- De manera específica se señala la situación de desventaja que afrontan las personas con discapacidad sobrevenida, dado que no pueden acceder en las mismas condiciones a las ayudas establecidas actualmente para las personas con discapacidad previa que se incorporan al trabajo por cuenta propia.
- Se propone el establecimiento de una bonificación del 90% de la cotización que corresponda al Régimen de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, para todos aquellos/as trabajadores/as por cuenta propia con una discapacidad reconocida, durante los 5 primeros años de actividad.
- Dicha bonificación se debería mantener de forma indefinida mientras que el trabajador autónomo no alcance los 30.000 euros de rendimiento neto anual en el año fiscal correspondiente.
- En el caso de aquellos/as autónomos/as con una discapacidad superior al 33 % cuyos ingresos netos superen los 30.000 € anuales, la bonificación antes indicada debería ser del 30%.



- Los/as trabajadores/as autónomos/as que sufran una discapacidad sobrevenida se deberían beneficiar de la medida anteriormente citada desde el momento en el que se produzca y reconozca el grado de discapacidad correspondiente.
- Los expertos apuntan la necesidad de formar a los/as autónomos/as en Prevención de Riesgos Laborales, como medida para evitar el surgimiento y agravamiento de la discapacidad.
- Igualmente, se hace necesario trabajar en la compatibilidad de la percepción de una prestación por incapacidad y el desarrollo de una actividad laboral, asignatura pendiente que actualmente conduce a muchas personas con una incapacidad reconocida hacia la inactividad laboral.
- Por último, se aconseja legislar un modelo de jubilación anticipada para los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad.

Conclusiones - Historias de vida

IGNACIO ASÍN BERMEJO - "Comienza haciendo lo que es necesario, después lo que es posible y de repente estarás haciendo lo imposible." (San Francisco de Asís)

"Aprendí que cada uno de nosotros somos únicos e irrepetibles, con nuestras virtudes y defectos y creo que el secreto para sobrellevar las dificultades y vivir felices radica en saber aceptar nuestras limitaciones, apostando siempre al máximo por nuestro potencial con una actitud positiva en la vida, huyendo de absurdas comparaciones, intentando aportar lo mejor de ti a los que te rodean y marcando la piel con muchas arrugas de tanto sonreír. La vida es un regalo que no podemos despreciar y a mí me gusta saborearla, disfrutarla sorbo a sorbo, paso a paso, a pesar del cansancio o del dolor, pues hasta eso me recuerda que estoy vivo".

"Nada en la vida es casual, desde la ortopedia siento una gran satisfacción ayudando a otras personas a resolver las dificultades del día a día. Sé por experiencia lo frustrante y altamente desesperanzador que resulta la falta de movilidad tanto para la persona afectada como para su entorno más inmediato. Hoy veo en mi discapacidad una gran oportunidad de ayudar a otras personas y compartir mi experiencia me sirve también como estímulo personal".

NEUS PÉRIS TORTOSA - "Creo que para mejorar la realidad de este colectivo habría que bajar las cuotas y que los gastos fueran acordes a la capacidad económica de cada uno. Y respecto a los prejuicios de los empleadores, que los dejen a un lado porque con o sin un grado de discapacidad, tenemos todos los mismos problemas y necesidades".

FRANCISCO ZUASTI - "El 22 de mayo de 2008, con 25 años, un accidente laboral me deja tetrapléjico para toda la vida. Parecía que se acababa el mundo, y el entorno que me rodeaba se paralizó por no entender como a un joven de 25 años, con toda una vida por delante, le había cambiado la vida por completo. Desde entonces, hace ya 11 años, mi vida es una constante lucha contra marea por todo aquello que se sale de lo "normal", no sólo a nivel personal, sino, institucional, social, político, laboral, etc".

Mi proyecto empresarial me ha dado la oportunidad de seguir creciendo como persona y lograr que los mensajes lleguen y calen entre los lectores, además de conseguir un mayor bienestar entre la sociedad en todos los ámbitos de la vida resolviendo sus necesidades. Y no sólo eso, he logrado normalizar la



situación de discapacidad entre los no “discapacitados” y hacer ver que puedo seguir siendo útil para la sociedad a pesar de mi 90% de discapacidad, mostrando una vez más, que la discapacidad es la capacidad extraordinaria de ser capaz”.

JESÚS COLLADO ALARCÓN - “La mayor barrera que se tiene es no tener base en la formación que te incite, explique o ponga en valor la experiencia de emprender. Hay que formar a los más jóvenes y fomentar también las capacidades que tenemos por nosotros mismos para llevar a cabo una idea, un proyecto o un negocio y las formas que hay de intentar conseguirlo”.

“Si trabajamos bien la concienciación de los más pequeños nos ahorraremos adaptar las situaciones del futuro porque serán universalmente accesibles desde su creación”.

“Entramos en una época en la que los conocimientos y la tecnología nos permite que nuestras acciones las podamos crear accesibles a un nivel altísimo, es cuestión de concienciarnos para pensarlas así desde un principio y eso se tiene que trabajar desde pequeños y con contacto social, no es suficiente con verlo escrito en un libro o por una pantalla”.

7.2. Propuestas desde UPTA ATA – Hoja de ruta para la mejora del emprendimiento de las personas con discapacidad

Después de la realización de este Libro Blanco sobre el Trabajo Autónomo con Discapacidad y, a la luz del análisis realizado, tanto en la comparación con el trabajo por cuenta ajena en nuestro país, como con el marco general de las ayudas e incentivos en los países de nuestro entorno, la intención de este estudio es proponer los cambios y las reformas necesarias para cerrar la brecha que se ha generado para con los distintos trabajadores con discapacidad de nuestro país, bien por cuenta propia o cuenta ajena.

- Se propone establecer una bonificación del 90% de la cotización que corresponda al Régimen de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, para todos aquellos/as trabajadores/as por cuenta propia con una discapacidad reconocida superior al 33 % durante los 5 primeros años de actividad. Dicha bonificación se debería mantener de forma indefinida mientras que el trabajador autónomo no alcance los 30.000 euros de rendimiento neto anual en el año fiscal correspondiente. En el caso de aquellos/as autónomos/as con una discapacidad superior al 33 % cuyos ingresos netos superen los 30.000 € anuales, la bonificación antes indicada será del 30%. Los/as trabajadores/as autónomos/as a los que les sobreviene una discapacidad se beneficiarán de la medida anteriormente citada desde el momento en el que se produzca y reconozca el grado de discapacidad correspondiente.
- La compatibilidad a la hora de desarrollar la actividad económica y percibir una prestación de incapacidad está pendiente de mejorar jurídicamente y en este sentido compartimos el trabajo de incidencia política y sociolaboral que desde el ámbito sindical y patronal se está llevando a cabo en esta materia para desarrollar una legislación que de salida a esta situación anómala.
- La figura de las comisiones especiales de prestaciones de las mutuas de accidentes de trabajo está llamada a ser un elemento de vital importancia a la hora de recalificar y fomentar la reincorporación de trabajadores autónomos a los que les sobreviene una discapacidad.



- Una de las prioridades debe ser el desarrollo de una política activa en materia formativa sobre prevención de los riesgos de la actividad del trabajador autónomo individual. Se insta de esta manera al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a realizar una incorporación inmediata de los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad, sean o no empleadores, en los circuitos formativos y de concienciación que ya existen para el resto de los/as trabajadores/as.

Estas iniciativas tendrán que desarrollar nuevos mecanismos de vigilancia de las actividades profesionales denominadas de riesgo y acomodar el catálogo de enfermedades profesionales a la realidad del trabajo autónomo, que sin duda están detrás de la mayoría de las discapacidades sobrevenidas en el colectivo autónomo.

- Por otra parte, una de las cuestiones fundamentales para que un autónomo o un emprendedor con discapacidad pueda redefinir su carrera profesional en el caso de reconocérsele una incapacidad que lleve consigo un cambio de su actividad o trabajo será necesario desarrollar un mecanismo de ayudas para la adaptación de su espacio físico. Estas ayudas son fundamentales si queremos que personas con recursos económicos limitados y en la situación de una discapacidad por encima del 33% puedan emprender una nueva etapa laboral.
- También se plantean iniciativas en materia de jubilación anticipada para aquellos/as autónomos/as con un grado de discapacidad superior al anteriormente señalado. El sistema de cotización a la Seguridad Social, al que se acogen los/as autónomos/as del mar es muy buen modelo para los/as trabajadores/as por cuenta propia con discapacidad, no sólo desde la perspectiva de la anticipación de la jubilación, sino además con un efecto en el coeficiente de cotización en el resto de las prestaciones del sistema.
- Es por ello por lo que recomendamos apostar por un nuevo modelo que permita tener sustanciales ventajas a todos aquellos/as autónomos/as que por diversas circunstancias desarrollan su trabajo teniendo una discapacidad reconocida. La primera de ellas tiene que ver con una mayor profundización en los incentivos fiscales que se deben llevar a cabo cuando existe una actividad económica cuyo titular es un autónomo con discapacidad. Estos incentivos deben estar dirigidos a que aquellas empresas o administraciones que contraten servicios o bienes de consumo a proveedores autónomos con discapacidad superior al 33%, obtengan una reducción fiscal por dicha contratación, favoreciendo de esta manera una inclusión del colectivo en la economía real.
- Otro aspecto que requiere especial atención y puesta en marcha de acciones específicas, es el impulso del autoempleo de personas con discapacidad de baja cualificación. En este sentido se propone que las administraciones autonómicas desarrollen un sistema especial de cualificación y formación que consiga dotar al colectivo, de los elementos necesarios para realizar actividades económicas con posibilidades ciertas de éxito y que se consoliden en el mercado. La especialización en este sentido es fundamental, conseguir adaptar las actividades emprendedoras a los perfiles más adecuados para desarrollarlas y terminar de esta manera con la brecha que existe entre personas con discapacidad con distintos niveles de formación.
- Además, es necesario involucrar a las administraciones locales en la lucha por romper las enormes desigualdades entre unos y otros autónomos. La realización de normativas municipales, como, por ejemplo, el bono 0, para aquellos emprendedores o autónomos con una discapacidad superior al 33%, por el cual tendrá una exención total de los impuestos y licencias municipales.



Epílogos



Imagen 11. Fotografía de Luis Cayo

La participación comunitaria y la inclusión social de las personas con discapacidad pasa antes por su empoderamiento económico, que viene casi siempre determinado por el empleo, por el despliegue de una actividad productiva que genere valor, tanto a la persona como al entorno, a su comunidad de pertenencia. De ahí, la relevancia que, para el movimiento social de la discapacidad, posee y ha poseído siempre el empleo, asunto que figura en posiciones primordiales en nuestra agenda política al servicio del cambio. No cualquier empleo, sino aquél que es digno y decente, pues ese bien social, para serlo realmente, ha de estar calificado con esos atributos. Para las personas con discapacidad, el empleo ha sido -y lo sigue siendo- un bien escaso, pues los obstáculos para el acceso, permanencia y progreso son todavía muy

firmeros y severos. La exclusión laboral es el paisaje vital de muchas personas con discapacidad, triste estado de cosas que el activismo de la discapacidad trata de revertir modificando las condiciones estructurales que inducen o al menos mantienen esa situación. Incidiendo en la toma de conciencia, la de la sociedad, pero también la de la propia persona, que ésta se persuade de sus potencialidades laborales, pese a los mensajes tácitos de disvalor que recibe continua e insistentemente; incidiendo en los entornos previos al empleo, como el educativo, para asegurar un sistema de enseñanza inclusivo que proscriba cualquier segregación o trato aparte y apartado; incidiendo en el medio que rodea a la persona, que no es neutro, pues si acumula barreras de accesibilidad, por ejemplo, se convierte en factor determinante de disuasión y hasta de expulsión del trabajo; incidiendo en la legislación y en las políticas activas de empleo, para que asuman con decisión la perentoriedad de promover eficazmente el empleo de las personas con discapacidad. A esas tareas propias del sector social de la discapacidad, a propósito del empleo, se añaden, de grado y a la fuerza, la propia iniciativa económica generadora de oportunidades laborales, de rostro social, bien de modo colectivo como de emprendimientos personales. No dejamos registro ocioso, pues todos los esfuerzos son pocos, que no vanos, para que la inclusión laboral sea un horizonte posible y plausible para las personas con discapacidad.

El emprendimiento económico individual, ligado a la afloración de empleo, de autoempleo, también existe en la discapacidad. Y si siempre es digno de saludar y de alentar, cualquier emprendimiento, en este caso, lo debe ser de modo más enfático. Que personas con una discapacidad, bien por vocación o porque no les quedó otra vía de acceso al empleo, que también sucede, pongan su mira en la iniciativa económica por cuenta propia, cuando casi todo está en contra, es digno de admiración. Nadie está llamado a ser héroe, a persona alguna se le puede exigir un comportamiento muy por encima de lo esperable para la generalidad de un tiempo y de un lugar dados, pero las personas con discapacidad emprendedoras, las que deciden establecerse como económicamente autónomas, rayan en algo que todavía no está extendido pero que felizmente ha dejado de ser excepcional.

Así lo revela este Libro Blanco del Empleo Autónomo de las Personas con Discapacidad promovido por la Fundación ONCE en alianza con las principales organizaciones de autónomos de España, ATA y UPTA. Rastrea con precisión lo existente en este dominio, lo expone ordenadamente, nos dice dónde estamos y, sobre todo, apunta derroteros de acción futura, para que el empleo autónomo de personas con discapacidad, dentro del marco mayor del emprendimiento de iniciativa social, no sea algo en extremo



meritorio, pero episódico, sino algo en expansión, robustecido; un rostro más, vigoroso, del empleo de las personas con discapacidad.

Al movimiento social que articula el CERMI, la lectura atenta de este Libro Blanco ha resultado de enorme utilidad a la hora de fundamentar y aquilatar una agenda política, a modo de decálogo, de promoción y extensión del emprendimiento y el trabajo autónomo entre las personas con discapacidad, que nutrirá nuestro trabajo de incidencia para los próximos años. Todo para crear condiciones favorables que precipiten la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del emprendimiento social.

Quedaría este decálogo, formulada así:

- 1º Situar en las primeras posiciones de la agenda política y de la acción pública oficial en materia de emprendimiento económico de iniciativa social y de autoempleo a las personas con discapacidad, como sector social sometido a una más aguda exclusión laboral que necesita de un conjunto sistemático y estructurado de medidas de acción positiva para alcanzar la autonomía económica, a través del acceso a un empleo decente. El enfoque y el abordaje será siempre el consagrado en el artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, dedicado al empleo, que operará como referencia ineludible de la legislación y las políticas públicas.
- 2º Promover la elaboración, aprobación y promulgación de una Ley estatal de Fomento del Emprendimiento Social, que establezca un marco ambicioso de regulación, apoyos e incentivos al emprendimiento económico de iniciativa social. En este nuevo entorno legal transversal, estaría incluida la iniciativa social, individual y colectiva, de las personas con discapacidad y sus familias.
- 3º Acometer la reforma del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, de 11 julio) para establecer un título, de nueva creación, dedicado monográficamente a los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad, que supusiera un auténtico marco público de incentivos, tanto regulatorio como de apoyos, al trabajo autónomo de personas con discapacidad. Sería una ordenación legal amplia, vigorosa, socialmente útil, a la altura de las demandas sociales, con vocación de regulación integral. Abarcaría desde qué se entiende oficialmente por trabajador con discapacidad a efectos de trabajo autónomo, pasando por un cuadro ordenado y sistematizado de apoyos y ayudas generoso, que como mínimo gozara de la misma intensidad del existente para las empresas que contratan a trabajadores con discapacidad (por cuenta ajena), hasta una serie de medidas de carácter social y de Seguridad Social, que comporte un estímulo genuino para que más personas con discapacidad, tanto originaria como sobrevenida, y con especial atención a los grupos de especiales dificultades de inserción, se incorporen o se mantengan en el medio laboral en condiciones dignas.
- 4º Toda la acción pública, la legislación y demás disposiciones normativas, las estrategias, programas y medidas enmarcadas en las políticas activas de fomento del emprendimiento social y el autoempleo de personas con discapacidad, considerará de modo reforzado (enfoque de género) la realidad, las demandas y las necesidades de las mujeres con discapacidad, como sector sometido a una exclusión laboral y social más severa.
- 5º Abrir, mediante las modificaciones normativas pertinentes, la reserva de contratos reservados por razón social y de inclusión en la Ley de Contratos del Sector Público a los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad, equiparándolos en este ámbito a las condiciones que ya disfrutaban los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y las Empresas de Inserción.



- 6º Aprovechar la nueva programación de los fondos estructurales de la Unión Europea, para plantear la creación en España, en el marco del Fondo Social Europeo, de una Estrategia Nacional de Trabajo Autónomo y Discapacidad (TAD), de carácter específico, que promueva holísticamente la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del emprendimiento y el autoempleo. En el despliegue y ejecución de las vías y medidas, de esta Estrategia, participarán las organizaciones representativas del trabajo autónomo y las entidades del sector social de la discapacidad más significadas en la esfera del empleo.
- 7º Revisar toda la legislación fiscal relevante a efectos de emprendimiento y trabajo autónomo, para establecer un tratamiento tributario especialmente favorable para los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad y para los/as autónomos/as en general que contraten a personas con discapacidad, como expresión de medidas de acción positiva en la esfera fiscal destinadas a promover esta modalidad de emprendimiento social o la inclusión laboral de grupos económicamente excluidos.
- 8º Promover las reformas normativas necesarias para extender a los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad, con igual intensidad y alcance, las condiciones de protección reforzada vigentes en la regulación de la jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad (Régimen General), así como cuantas otras existan en el ordenamiento de la Seguridad Social para la protección social de las personas con discapacidad por cuenta ajena, a fin de que el tratamiento entre regímenes sea equiparable.
- 9º Adoptar en el seno de las políticas públicas de desarrollo rural, una estrategia específica de promoción del emprendimiento y del trabajo autónomo de personas con discapacidad, originaria y sobrevenida, en el medio rural, que favorezca la inclusión laboral en condiciones dignas y decentes, el arraigo en el territorio, la lucha contra la despoblación y la sostenibilidad ambiental.
- 10º Crear en el seno del Consejo Estatal del Trabajo Autónomo un grupo de trabajo específico sobre promoción del trabajo autónomo entre las personas con discapacidad, que plantee al Ministerio de Trabajo y Economía Social un estudio de situación y un elenco de propuestas y medidas de actuación para estos fines.

En el activismo de la discapacidad hemos asumido el rol de motor de las legislaciones y las políticas públicas de discapacidad, ir por delante de unos poderes públicos que, si llegan a las demandas de la discapacidad organizada, a interiorizarlas y a materializarlas, lo hacen tarde y mal. Aquí también nos corresponde el empoderamiento político, porque nadie hará tanto y tan rápido por las personas con discapacidad como ellas mismas. Somos las más interesadas. Sabemos bien que cuando se trata de nuestros derechos, nuestro bienestar y nuestra inclusión hay demasiada soledad no deseada que hemos de suplir con conciencia, organización e iniciativa.

Luis Cayo Pérez Bueno
Presidente
Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)



Un emprendedor nace y se hace.



*Imagen 12. Fotografía de
Lidia Parra Sánchez*

Son muchas las causas por las que una persona decide emprender, puede ser que el emprendimiento nazca de una pasión vocacional, de la necesidad de realizar un proyecto y a través de él realizarte como persona, puede ser que el emprendimiento te venga por herencia familiar o puede ser que la necesidad económica te haga emprender. Hasta ahora, todo lo mencionado es común a cualquier emprendedor y entonces, podríamos añadir que en el colectivo de la discapacidad, también hay un emprendimiento porque la situación de encontrar un trabajo o una actividad laboral que pueda ser compatible con la discapacidad no se encuentre, bien por falsas creencias de la sociedad, o bien por la incompatibilidad en las necesidades subyacentes a la misma o dependencia de otra persona para poder realizar una

actividad laboral.

He de aprovechar esta oportunidad para dejar de manifiesto la visión del emprendedor con discapacidad, que quede reflejado que existe una diferencia enorme en cuanto a la capacitación laboral como profesional y las dificultades que encontramos en el emprendimiento. Las dificultades como emprendedor las tenemos todos, tengamos discapacidad o no, pero existen unas dificultades que vienen derivadas de la misma discapacidad y son en estas en las que me gustaría centrarme y hacer visibles.

En ningún momento se pretende tener una actitud que infravalore a la persona con discapacidad, pero es un hecho que podemos gritar a voces y es que no tenemos igualdad de oportunidades o de condiciones. Me refiero a situaciones como la dificultad a la hora de realizar la facturación o recibir presupuestos con una discapacidad visual, evidentemente aunque tengas las adaptaciones oportunas vas a tardar más tiempo, a la hora de realizar consultas en las ventanillas de organismos oficiales, donde los espacios son diáfanos o están detrás de una ventanilla y el murmullo de la gente es una barrera para poder interaccionar con un responsable de manera inteligible si tienes una discapacidad auditiva o intelectual, aunque tengas las adaptaciones necesarias, puedes tener menos información o resolver las cuestiones con más tiempo; o el llegar a los sitios con una discapacidad física, llegas con las adaptaciones oportunas, pero tardas más tiempo. Y es por ello que el tiempo es una de las cuestiones más importantes que el emprendedor con discapacidad necesita, así que lo toma de su tiempo libre, de su sueño o de contratar a una persona como apoyo laboral en el caso de que fuera viable.

Por otro lado, y haciendo hincapié en los mitos y creencias de la sociedad hacia la discapacidad me gustaría proponer una pregunta: ¿cómo se ha llegado a asociar la discapacidad a la poca cualificación? Venimos de un pasado en el que la discapacidad es sinónimo de no ser capaz y la actitud ante ella es de una infravaloración, o en el caso opuesto de una sobreprotección. Esto es claramente una falta de educación en la diversidad del ser humano y en estar inmersos en una sociedad competitiva en la que llegar al último es un fracaso. Pero es cierto que es tan importante ayudar como dejar que te ayuden, por ello creo hay que empezar desde abajo, desde la escuela donde la inclusión no sea una palabra que invite u obligue a incluir a alguien en un grupo, si vendemos la inclusión estamos hablando de que realmente existe una exclusión, por ello hablar de naturalidad en muchas ocasiones sería más indicado.



Este Libro Blanco, puede ser un punto de partida para que toda la sociedad conozca las herramientas que hay disponibles y así todas estas situaciones, con las que nos encontramos los/as emprendedores/as con discapacidad, para que puedan ir solventándose poco a poco y sirva de guía tanto a emprendedores como a las personas que trabajan para que esta igualdad laboral se lleve a cabo de la mejor manera posible.

Lidia Parra Sánchez
Presidenta
Asociación de Emprendimiento y Discapacidad



Anexo I – Bibliografía y legislación

ATA (ASOCIACIÓN TRABAJADORES AUTÓNOMOS) (2019). Informe Mujer Autónoma 2021. Disponible en: [CONVOCATORIA DE PRENSA \(ata.es\)](#): Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

ATA Y MUTUA UNIVERSAL (2018). Informe de siniestralidad laboral del trabajo autónomo. Avance enero a diciembre de 2018.

CERMI (COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD) Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Disponible en: [CRPD/C/26/R.2 \(cermi.es\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

FUNDAE (FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO) (2022). Balance de situación 2021 de la Fundación estatal para la formación en el empleo.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C.; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J (2005). El trabajo autónomo en la Ciudad de Madrid. REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, nº 87, tercer cuatrimestre, p. 7- 26.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C.; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J Y MARTÍN LÓPEZ, S (2008). El emprendimiento y el empleo a través de la empresa individual: contraste de fuentes estadísticas. REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, nº 96, tercer cuatrimestre, p. 16-48.

GUTIÉRREZ-SOLANA, F (Dir) (2022). Informe GEM España 2021-2022. Santander. Editorial de la Universidad de Cantabria.

INE (Instituto Nacional de Estadística) (2021). El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020. Disponible en: [INEbase / Mercado laboral /Actividad, ocupación y paro /El empleo de las personas con discapacidad / Últimos datos](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

INE (Instituto Nacional de Estadística) (2022). Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia. Año 2020 (EDAD 2020) Disponible en: [INEbase / Sociedad /Salud / Encuestas de discapacidades / Últimos datos](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

INE (Instituto Nacional de Estadística) (2021). Encuesta Población Activa 4 Trimestre 2020. Disponible en: [epa0420 \(ine.es\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

INFOAUTÓNOMOS – UNIVERSIDAD DE GRANADA (2019). Estudio Nacional del Autónomo. Disponible en: [Infoautonomos_Estudio-Nacional-del-Autonomo_Feb2019_b.pdf \(iastatic.es\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. El Trabajo por Cuenta Propia o Autónomo y el Trabajo Asociado. Guía Laboral. Disponible en: [Guía Laboral. El Trabajo por Cuenta Propia o Autónomo y el Trabajo Asociado. Ministerio de Trabajo y Economía Social \(mites.gob.es\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Estrategia Nacional de impulso del trabajo autónomo. 2022-2027. Disponible en: [ENDITA-2022-2027.pdf \(mites.gob.es\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Personas físicas trabajadoras por cuenta propia afiliadas a la Seguridad Social. Año 2020. 4º trimestre. Disponible en: [Microsoft Word - portada principal AUTONOMOS RESUMEN DE RESULTADOS diciembre 2020 .docx \(mites.gob.es\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Personas físicas trabajadoras por cuenta propia afiliadas a la Seguridad Social. Año 2021. 4º trimestre. Disponible en: [Microsoft Word - portada Informe de Perfiles marzo 2021 .docx \(mites.gob.es\)](#) . Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2021). SEPE (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL). Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2021. Disponible en: [Informe de Prospección y Detección de Necesidades Formativas 2018 | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2021). SEPE (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL). Actividades económicas con tendencia positiva en la contratación 2021. Disponible en: [Informes y estudios sobre tendencias del mercado de trabajo | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2022). SEPE (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL). Informe del Mercado de Trabajo. Estatal. Datos 2021. Disponible en: [Informe del Mercado de Trabajo Estatal | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2022). SEPE (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Datos 2021. Disponible en: [Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD (2022): Informe Olivenza 2020-2021 sobre la situación de la discapacidad en España. Disponible en: [Informe Olivenza 2020-2021 sobre la situación de la discapacidad en España - Observatorio Estatal de la Discapacidad \(observatoriodeladiscapacidad.info\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD (2022)-INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES (MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030). Base de datos Estatal de personas con discapacidad. Informe a 31/12/2020. Disponible en: [bdepcd_2020.pdf \(imserso.es\)](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

ODISMET (OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA). Fundación ONCE. Informe General 6. [Informe 6 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE | Odismet](#) Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2022.

SCHUMPETER, J. (1935). Análisis del cambio económico. Ensayos sobre el ciclo económico. Ed. Fondo de cultura económica, México.



Legislación

Legislación empleo autónomo nacional

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-12482>

Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-12925>

Código electrónico empleo autónomo

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=267_Trabajo_Autonomo&modo=2

Legislación sobre discapacidad a nivel nacional

Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-6963>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902>

Código del Derecho de la Discapacidad

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=125_Codigo_del_Derecho_de_la_Discapacidad_Legislacion_Estatal&modo=2

Estrategia Española sobre Discapacidad 2022 - 2030

https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Estrategia_Espanola_Discapacidad_2022_2030.pdf

Estrategia Europea sobre Discapacidad

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=es>

Legislación tributaria

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20764>

Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.



<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>

Orden HFP/1335/2021, de 1 de diciembre, por la que se desarrollan para el año 2022 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-19904>

Legislación autonómica sobre discapacidad

Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-11910>

Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-7785>

Ley 9/2018, de 21 de diciembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-1630-consolidado.pdf>

Ley 7/2014, de 13 de noviembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-1626>

Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-5998>

Ley 11/2003, de 10 de abril, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-10295>

Legislación autonómica sobre empleo autónomo

Ley 3/2018, de 8 de mayo, Andaluza de Fomento del Emprendimiento

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-6938-consolidado.pdf>

Ley 7/2019, de 29 de marzo, de apoyo y fomento del emprendimiento y del trabajo autónomo en Aragón

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-7787>

Ley 5/2014, de 25 de julio, de Fomento y Consolidación del Emprendimiento, el Trabajo Autónomo y las Pymes en la Comunidad Autónoma de Canarias

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-9900>

Ley 15/2011, de 15 de diciembre, de Emprendedores, Autónomos y Pymes

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-4187>

Ley 5/2013, de 19 de junio, de Estímulo a la Creación de Empresas en Castilla y León

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-7749>

Ley 18/2020, de 28 de diciembre, de facilitación de la actividad económica

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-1662>

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-10074>

Ley 2/2012, de 14 de junio, de Medidas Urgentes de Apoyo a la Iniciativa Empresarial y los Emprendedores, Microempresas y Pequeñas y Medianas Empresas de la Comunitat Valenciana

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-9062-consolidado.pdf>

Ley 9/2013, de 19 de diciembre, del emprendimiento y de la competitividad económica de Galicia

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-883>

Ley 2/2012, de 4 de abril, de apoyo a los emprendedores y las emprendedoras y a la micro, pequeña y mediana empresa

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-5844>

Ley 10/2013, de 21 de octubre, de apoyo a emprendedores, autónomos y Pymes

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-11691>



Ley 5/2013, de 8 de julio, de apoyo a los emprendedores y a la competitividad e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la Región de Murcia

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-8989>

Ley Foral 12/2013, de 12 de marzo, de apoyo a los emprendedores y al trabajo autónomo en Navarra

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-3676

Ley 16/2012, de 28 de junio, de Apoyo a las Personas Emprendedoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9666>

Legislación sobre incentivos

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-10517>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-9735>

Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-12266

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-17992>

Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21653>

Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-10517>

Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15771>

Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-5063

Estrategias y documentos

Estrategia nacional de impulso del trabajo autónomo 2022-2027

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/ENDITA-2022-2027.pdf

Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo



http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2022/09/CRPD_C_GC_8-ENG-Advance-Unedited-Version-ESPA%C3%91OL.pdf

Estrategia Española sobre Discapacidad 2022 – 2030

<https://www.consaludmental.org/publicaciones/Estrategia-Discapacidad-2022-2030.pdf>

Guía laboral

https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_2.htm

III Plan Integral para las personas con discapacidad en Andalucía

<https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-06/Borrador%20v3%20%2816.03.22%29.pdf>

I Plan de Acción Integral para las personas con discapacidad en Aragón 2021-2024

https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/plan_accion_integral_discapacidad_aragon_2021_2024.pdf

Plan Adelante Empresas 2020-2023 de Castilla – La Mancha

<https://adelante-empresas.castillalamancha.es/>

Estrategia Regional De Emprendimiento, Innovación Y Autónomos de Castilla y León

<https://www.redei.es/estrategia-regional-de-emprendimiento-innovacion-y-autonomos/estrategia-regional-de-emprendimiento-innovacion-y-autonomos>

Estrategia Madrileña de Atención a Personas con Discapacidad 2018-2022

<https://www.comunidad.madrid/transparencia/informacion-institucional/planes-programas/estrategia-madrilena-atencion-personas-discapacidad-2018>

Estrategia para el emprendimiento en la Región de Murcia Plan 2022-2025

<https://www.institutofomentomurcia.es/documents/20147/275736/Estrategia+Emprendimiento+CiE+MP+2022-2025+%28febrero+2022%29.pdf/b4f1dc13-b99b-0652-b2ff-068624aa23dc>

Plan de discapacidad de Navarra 2019-2025

https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/plan_discapacidad_navarra_2019-2025.pdf

Europa

Estrategia de empleo

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=952>

Plan de acción sobre la economía social Unión Europea

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1537&langId=es>

Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=es>

European Disability Expertise

European Disability Expertise - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu)



Anexo II – Cuestionario

Tu experiencia de emprendimiento

Buenos días. Inicialmente queremos transmitirte nuestro agradecimiento por tu atención. Nos encontramos realizando un estudio orientado a conocer en profundidad el empleo por cuenta propia, motivo por el que nos dirigimos a ti, puesto que tu conocimiento y experiencia, suponen un gran valor para nosotros. Por este motivo te pedimos que rellenes el siguiente cuestionario que no te llevará más de 5 minutos.

Antes de comenzar queremos recordarte que toda la información que nos proporciones, será tratada de manera confidencial y exclusivamente con fines estadísticos, en cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

¡MUCHAS GRACIAS!

Bloque Emprendimiento (Todos)

P.E1- ¿Podría indicarnos cuánto tiempo lleva trabajando por cuenta propia? (A todos)				
< de un año (a)	De 1 a 3 años (b)	De 4 a 7 años (c)	De 8 a 10 años (d)	Más de 10 años (e)

P.E2- Indique a continuación la actividad principal de su empresa? (A todos)
<i>(Desplegable CNA a dos dígitos)</i>

P.E3- ¿Cuántos trabajadores forman su empresa? (A todos)				
<input type="checkbox"/> Yo solo(a)	<input type="checkbox"/> 1 – 5(b)	<input type="checkbox"/> 6 – 10(c)	<input type="checkbox"/> 11 – 20(d)	<input type="checkbox"/> > 20(e)

P.E4- ¿Cuál de las siguientes situaciones definen mejor el estado actual de su empresa? (A todos)			
<input type="checkbox"/> En activo y saneada (a)	<input type="checkbox"/> En activo y con dificultades económicas (b)	<input type="checkbox"/> En retroceso(c)	<input type="checkbox"/> Planteando el cierre(d)

P.E5- ¿Podría indicarnos su número aproximado de clientes? (A todos)
Nº

P.E6- ¿Cuáles fueron los motivos que le llevaron a trabajar por cuenta propia? (A todos) (Marcar todas las que corresponda)
<input type="checkbox"/> No encontraba trabajo(a)
<input type="checkbox"/> Tradición familiar(b)
<input type="checkbox"/> Incapacidad para mi profesión habitual(c)
<input type="checkbox"/> Discapacidad(d)
<input type="checkbox"/> Surgió una idea de negocio(e)
<input type="checkbox"/> Disposición de capital(f)
<input type="checkbox"/> Ser mi propio jefe(g)
<input type="checkbox"/> Otros



P.E7 ¿Acudió a algún centro o entidad para recibir asesoramiento y emprender su idea de negocio? (A todos)

No(a)

Sí ¿Podría indicarnos a cuáles?(b)

P.E8- ¿Recibió apoyo financiero por parte de alguna entidad y /o administración? (A todos)

No(a)

Sí ¿Podría indicarnos a cuáles?(b)

P.E9- ¿Cuáles fueron las principales dificultades que encontró para constituirse por cuenta propia? (A todos)
(Marcar todas las que corresponda)

Falta de capital(a)

Tramitaciones administrativas(b)

Falta de información(c)

Carencias formativas(d)

Discapacidad / Incapacidad(e)

Otros

P.E10- ¿Y cuáles fueron los aspectos que favorecieron la puesta en marcha de su empresa? (A todos)
(Marcar todos los que corresponda)

Experiencia en el sector(a)

Formación específica(b)

Contactos(c)

Ayudas económicas(d)

Asesoramiento de entidades expertas(e)

Otros

P.E11- ¿Tenía usted experiencia previa en la actividad que desarrolla? (A todos)

No(a)

Sí, menos de 1 año(b)

Sí, entre 1 y 3 años(c)

Sí más de 3 años(d)

P.E12- ¿Tenía usted formación específica sobre la actividad que desarrolla? (A todos)

No(a)

No, me formé después (b)

Sin formación general (c)

Sin formación específica (d)

P.E13- ¿En qué medida considera que las ayudas económicas existentes son suficientes para apoyar el emprendimiento? (A todos)

Completamente insuficientes (a)

Insuficientes(b)

Suficientes(c)

Sobradamente suficientes (d)

P.E14- ¿En qué medida diría que se difunde suficientemente la información sobre ayudas y apoyos para el emprendimiento? (A todos)

Prácticamente nada (a)

Muy poco(b)

Algo(c)

Mucho(d)



P.E15-A continuación, haciendo uso de una escala de 1 a 5 (donde 1 es nada importante y 5 imprescindible) la importancia de las siguientes competencias, para desarrollar un proyecto laboral por cuenta propia (A todos)					
Afán por aprender	1	2	3	4	5
Autoconfianza	1	2	3	4	5
Autocontrol	1	2	3	4	5
Comunicación	1	2	3	4	5
Creatividad	1	2	3	4	5
Desarrollo de relaciones	1	2	3	4	5
Flexibilidad	1	2	3	4	5
Gestión de personas	1	2	3	4	5
Impacto	1	2	3	4	5
Iniciativa	1	2	3	4	5
Integridad	1	2	3	4	5
Negociación	1	2	3	4	5
Orientación al logro	1	2	3	4	5
Orientación al servicio	1	2	3	4	5
Planificación	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo	1	2	3	4	5

P.E16- Haciendo uso de una escala de 1 a 5 (donde 1 es nada útil 10 muy útil) valore la conveniencia de desarrollar las siguientes medidas, a fin de favorecer el emprendimiento (A todos)					
Incremento de ayudas económicas al inicio del proyecto	1	2	3	4	5
Bonificaciones en las obligaciones tributarias más elevadas y durante más tiempo	1	2	3	4	5
Contacto con otros emprendedores	1	2	3	4	5
Consultoría permanente	1	2	3	4	5
Apoyo en los trámites administrativos	1	2	3	4	5
Formación específica en trámites	1	2	3	4	5
Otros:					

P.E17-Pensando en el futuro, ¿cuál de las siguientes situaciones refleja su perspectiva a un año vista? (A todos)			
<input type="checkbox"/> La empresa crecerá(a)	<input type="checkbox"/> La empresa se mantendrá en los niveles actuales (b)	<input type="checkbox"/> La empresa reducirá clientes y actividad (c)	<input type="checkbox"/> La empresa tendrá que cerrar(d)



P.E18- ¿Desea añadir algún otro aspecto que no hayamos comentado? (A todos)

--

Bloque específico discapacidad

P.F1- ¿Tiene usted alguna discapacidad /incapacidad permanente reconocida? (A todos. Pregunta filtro)

No(a) (pasar P.T1) Sí. Discapacidad(b) Sí. Incapacidad permanente(c) (pasarP.D2) Sí. Ambas(d)

P.D1- ¿Podría Indicarnos su grado de discapacidad? (Solo si: b ó d en PF1)

%

P.D2- ¿Qué tipo de discapacidad /incapacidad tiene? (Solo si: b, c ó d 4 en PF1) (Marcar todas las que corresponda)

Física(a) Intelectual(b) Mental (c) Auditiva(d) Visual(e)

P.D3- ¿A qué edad se le reconoció su discapacidad / incapacidad? (Solo si: b, c ó d 4 en PF1)

--

P.D4 - Indique en qué medida considera que para las personas con discapacidad / incapacidad resulta más complejo constituirse de manera autónoma (Solo si: b, c ó d 4 en PF1)

Mucho más difícil (a) Algo más difícil (b) No hay diferencias (c) Es más sencillo(d)

P.D5 - Indique si se ha beneficiado de alguna de las siguientes medidas específicas para personas con discapacidad en el proceso de emprendimiento (Solo si: b,c ó d 4 en PF1) (marcar todas las que corresponda)

Ayudas económicas al inicio del emprendimiento (a) Normativas adaptadas (b)
 Bonificaciones en sus obligaciones tributarias (c) Bonificaciones en la cuota de la Seguridad social (d)
 Ninguna(e) Otras

P.D6 ¿Ha recibido ayudas para la adaptación de su centro de trabajo, materiales...? (Solo si: b, c o d 4 en PF1)

No. No lo necesito(a) No. Lo he solicitado pero no me lo han concedido (b) Sí.(c)



P.D7- ¿El reconocimiento de su discapacidad /incapacidad, fue anterior o posterior a su actividad por cuenta propia? (Solo si: b, c o d 4 en PF1)

Anterior(a)

Posterior(b)

Bloque clasificación

P.C1- ¿Podría indicarnos su sexo? (A todos)

Hombre(a)

Mujer(b)

P.C2- ¿Y su edad? (A todos)

16 - 24(a)

25 - 29(b)

30 - 44(c)

45 - 64(d)

Más de 64(e)

P.C3- ¿Cuál es su nivel de estudios finalizados? (A todos)

Sin estudios(a)

Educación primaria, ESO, EGB o equivalente (b)

Bachiller o equivalente(c)

FP grado medio(d)

FP grado superior(e)

Diplomatura(f)

Licenciatura(g)

Postgrado (Máster, doctorado...)(h)

P.C4- ¿En qué comunidad autónoma se ubica su negocio? (A todos)

Andalucía(a)

Aragón(b)

Asturias(c)

Cantabria(d)

Castilla - La Mancha(e)

Castilla y León(f)

Cataluña(g)

Comunidad valenciana(h)

Extremadura(i)

Galicia(j)

Islas Baleares(k)

Islas Canarias(l)

Madrid(m)

Murcia(n)

Navarra(o)

La Rioja(p)

País Vasco (q)

Ceuta y Melilla(r)

Gracias por su colaboración

