

AMUNT AUTÒNOMS



**El relleu
generacional**

**en el
Treball
Autònom**



635094513

www.uptapv.org

proyectos@uptapv.org

 **@Upta_PV**
 **UPTA País Valencià**
 **@upta_pv**
 **[uptapv.bsky.social](https://bsky.app/profile/uptapv.bsky.social)**

Espanya s'enfronta a un repte demogràfic crucial en els pròxims anys, especialment amb l'envelliment de la població activa i la imminent jubilació d'una part significativa dels treballadors i treballadores autònoms. Segons el Servei Públic d'Ocupació Estatal, es jubilaran en els pròxims anys prop de 600.000 treballadors per compte propi a Espanya, més d'un 16% de la força del treball autònom al nostre país.

La comunitat valenciana, no queda al marge d'este problema ja que la població activa en el Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA) presenta característiques similars. Del total de persones treballadores autònomes afiliades al RETA en la comunitat valenciana (385.750), un 26,64% tenen, a juny de 2025, més de 55 anys, per la qual cosa medie o llarg termini cessaran en les seues activitats per jubilació.

Este esdeveniment generarà un buit de talent i experiència en sectors clau de l'economia, especialment en els més tradicionals que encara no han sigut capaços d'adaptar-se a la digitalització i al nou model de consum. L'eixida d'estos professionals del mercat laboral no sols reduirà la disponibilitat de treballadors autònoms experimentats, sinó que també incrementarà la pressió sobre el sistema de pensions i els servicis de salut.

Per tant , resulta imprescindible abordar polítiques encaminades al relleu en els negocis per a evitar la desaparició i amb això la perduda de la idiosincràsia de cada territori. Esta guia s'ha elaborat en el marc del projecte Amunt Autònoms desarrollado per *UPTA País Valencià, i subvencionat per la Conselleia d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació de la Generalitat Valenciana.

President UPTA PV

Eduardo Abad Sabarís

INDEXE

1. Introducció

2. Diagnòstic de la Situació

3. Concepte de Relleu Generacional

4. Obstacles Comuns

5. Incentius i Suports Públics

1. Introducció

Davant l'escenari a curt i mitjà termini, resulta fonamental que Espanya adopte polítiques que garantisquen la continuïtat del teixit productiu, afavorisquen el **relleu generacional** en els xicotets negocis i faciliten la integració de nous talents que asseguren la sostenibilitat de l'ocupació autònoma i la competitivitat econòmica en un context demogràfic en transformació. Espanya s'enfronta a un **repte demogràfic** crucial en els pròxims anys, especialment amb l'envelliment de la població activa i la imminent **jubilació d'una part significativa de les persones treballadores per compte propi**. Segons el Servei Públic d'Ocupació Estatal, es jubilaran en els pròxims anys prop de 600.000 treballadors per compte propi a Espanya, més d'un 16% de la força del treball autònom al nostre país.

La **comunitat valenciana**, no queda al marge d'este problema ja que la població activa en el RETA presenta característiques similars. Del total de **persones treballadores autònomes afiliades al RETA** en la comunitat valenciana (385.750), un **26,64% tenen, a juny de 2025, més de 55 anys**, per la qual cosa mitjà o llarg termini cessaran en les seues activitats per jubilació.

Este esdeveniment generarà un buit de talent i experiència en sectors clau de l'economia, especialment en els més tradicionals que encara no han sigut capaços d'adaptar-se a la digitalització i al nou model de consum. L'eixida d'estos professionals del mercat laboral no sols reduirà la disponibilitat de treballadors autònoms experimentats, sinó que també incrementarà la pressió sobre el sistema de pensions i els servicis de salut. Davant este escenari, resulta fonamental que Espanya adopte polítiques que garantisquen la continuïtat del teixit productiu, afavorisquen el **relleu generacional** en els xicotets negocis i faciliten la integració de nous talents que asseguren la sostenibilitat de l'ocupació autònoma i la competitivitat econòmica en un context demogràfic en transformació.

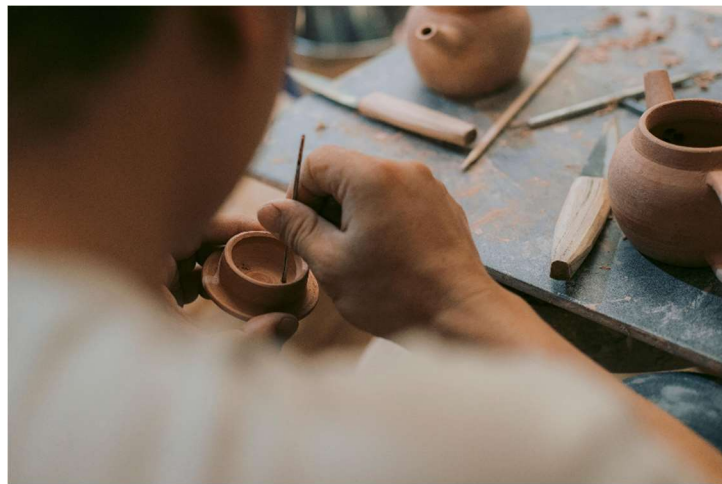
La taxa de **desocupació juvenil** a Espanya aconseguix en 2024 el 26,8%, i en la comunitat valenciana el **27,72%**, la qual cosa reflectix les dificultats dels jóvens per a accedir al mercat de treball. Quant al treball **autònom**, tan sols un 6,9% són jóvens de menys de 30 anys, **representant els jóvens menors de 35 anys un 16,62% en la comunitat valenciana**, la qual cosa evidencia una baixa taxa d'autoocupació juvenil i una falta de renovació generacional en este sector. Per tant, existix la necessitat urgent de fomentar el relleu generacional i promoure, la capacitació de les persones jóvens, ajudant-los a accedir a l'autoocupació i a crear nous projectes, la qual cosa garantiria tant la continuïtat dels negocis com l'ocupabilitat de les futures generacions.

2. Perfil de l'autònom amb necessitat de relleu

El disseny de polítiques eficaces de relleu generacional requereix identificar amb claredat als perfils de treballadors autònoms que, per la seua situació personal, empresarial o sectorial, enfronten majors riscos de desaparició de la seua activitat si no es planifica una successió.

2.1. Autònom titular únic amb negoci tradicional

Es tracta del perfil més comú i vulnerable. L'autònom gestiona personalment un xicotet negoci vinculat al comerç de proximitat, l'hostaleria, l'artesanía, els servicis personals o altres sectors tradicionals.



CARACTERÍSTIQUES
Porta més de 15 anys desenrotllant la seua activitat.
Té clientela consolidada, però depén en gran manera de la seua persona.
No compta amb treballadors o té un o dos empleats, generalment sense funcions de gestió.
La gestió administrativa i comercial es realitza de manera manual o molt poc digitalitzada.
Manca d'un pla de jubilació o eixida programada.

Este perfil sol tindre un alt valor econòmic i social en l'entorn, però enfronta el risc de tancament per falta de successió o preparació.

2.2. Autònom societari amb estructura xicoteta

En este cas, l'autònom exercix com a administrador d'una societat limitada o similar, amb una estructura d'entre 2 i 5 empleats.

CARACTERÍSTIQUES
Activitat empresarial amb un cert grau de consolidació, cartera de clients, proveïdors i equip humà.
No s'han identificat successors interns (empleats clau, familiars, socis).
La gestió del coneixement i les relacions externes (clients, bancs, administracions) se centralitzen en el soci principal.
Existix potencial de continuïtat mitjançant compravenda o incorporació progressiva de nous socis, però sense pla definit.

Este perfil requereix assessorament específic per a valorar les formes jurídiques de successió i els incentius fiscals.

2.3. Professional autònom consolidat sense relleu

Este grup inclou a persones que presten servicis professionals de manera autònoma, com a assessors, tècnics, dissenyadors, agents comercials, terapeutes, formadors, etc.



CARACTERÍSTIQUES
El valor del negoci residix en la marca personal, el coneixement tècnic i la xarxa de contactes.

Encara que no existix infraestructura física, sí que pot haver-hi una base de clientela o propietat intel·lectual (programes formatius, metodologies, marques registrades).

El negoci pot ser atractiu per a professionals joves amb la mateixa especialitat, però la seua transmissió requereix creativitat i acompanyament.

Este tipus de relleu generacional sol passar desapercebut, però representa una oportunitat real de traspàs de valor immaterial.

2.4. Autònoms en sectors amb baixa digitalització o difícil accés al mercat



En molts casos, els negocis autònoms amb potencial de continuïtat es troben llastrats per la falta d'adaptació tecnològica, de visibilitat en línia o de capacitat d'innovació.

CARACTERÍSTIQUES
Tenen bona reputació local, però baixa presència digital.
Patixen una caiguda progressiva d'ingressos, no necessàriament per pèrdua de demanda, sinó per canvis en els hàbits de consum.
Estan oberts al relleu, però no saben com presentar-se com a “negoci transferible”.
La modernització digital i la posada en valor són claus per a atraure possibles successors.

La intervenció de professionals especialitzats en desenrotllament empresarial pot convertir estos negocis en opcions viables per al relleu.

2.5. Autònoms majors de 55 anys sense pla de successió

Independentment del seu sector, els autònoms que superen els 55 anys han de considerar-se prioritaris en qualsevol estratègia de relleu generacional.

CARACTERÍSTIQUES
Acumulen experiència, coneixements i relacions comercials.
En molts casos, se senten esgotats o desmotivats, però desconeixen les alternatives de cessió progressiva o acompanyada.
No han realitzat encara accions concretes de planificació successòria (valoració del negoci, actualització documental, formació de successors).
Poden estar interessats a transmetre el negoci, però dubten sobre la seua viabilitat futura.

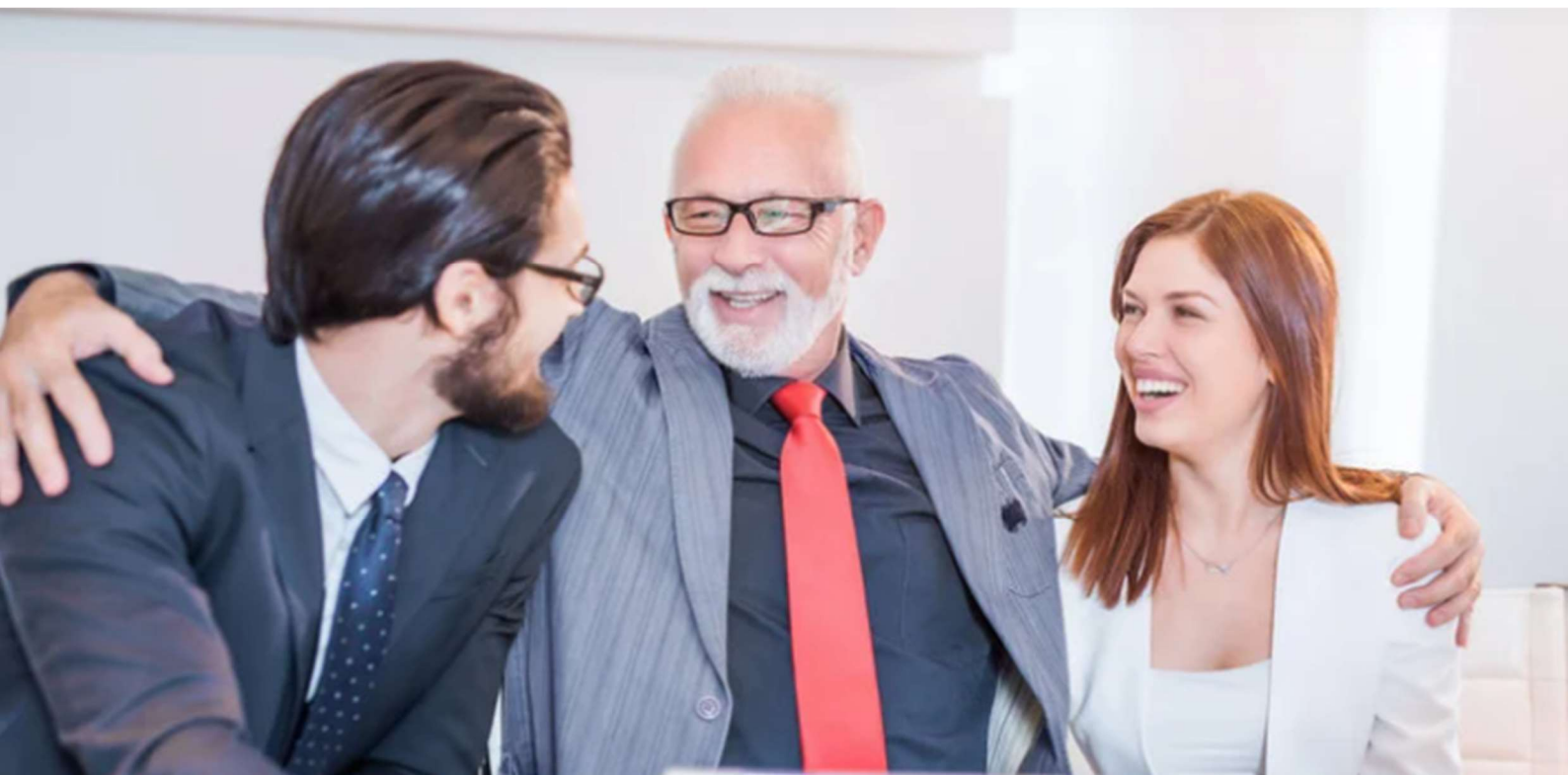
Per a este col·lectiu, és essencial dissenyar campanyes específiques de sensibilització, suport tècnic i reconeixement social del valor del seu llegat.

3. Models de relleu generacional

La continuïtat d'un negoci autònom no respon a un únic camí. Existixen diversos models de relleu generacional que poden implementar-se en funció del perfil del titular, l'estructura empresarial, el grau de professionalització i l'existència —o no— de persones interessades a assumir la titularitat del negoci.

A continuació, es descriuen els principals models de relleu amb els seus avantatges, desafiaments i requisits tècnics:

3.1. Relleu familiar



És el model més tradicional i encara el més freqüent, encara que amb una clara tendència descendent. Es produïx quan un fill, filla o un altre familiar directe assumix el negoci de l'autònom sortint, ja siga per successió hereditària, donació en vida o compravenda.

AVANTATGES	DESAFIAMENTS	ASPECTES TÈCNICS A CONSIDERAR
Coneixement previ del negoci per part del successor o successora.	Conflictes familiars per la gestió, valoració o titularitat.	Planificació jurídica: testament, donació, usdefruit.
Conservació dels valors i del capital emocional del projecte.	Desigual interès o preparació entre hereus/as.	Regularització de la titularitat fiscal i laboral.
Transició progressiva i flexible, amb acompanyament natural.	Absència de professionalització o falta de formació del successor.	Valoració objectiva del negoci.
Major facilitat per a mantindre la clientela tradicional.	Dificultats fiscals en donacions o successions no planificades.	Formació específica per a la nova persona titular.

3.2. Relleu intern (empleat/a, col·laborador/a o aprenent)

Este model ocorre quan una persona que ja treballa o col·labora en el negoci (treballador per compte d'altri, autònom col·laborador, becari o aprenent) assumix progressivament la titularitat.



AVANTATGES	DESAFIAMENTS	FERRAMENTES DE SUPORT
Alt coneixement del funcionament intern del negoci.	Requerix disposició del titular a delegar i planificar a mitjà termini.	Contractes d'opció de compra.
Reducció del temps d'adaptació i corba d'aprenentatge.	El successor pot no disposar del capital necessari per a la compra del negoci.	Préstecs participatius o avals per al successor.
Confiança mútua i possibilitat de transició escalonada.	Necessitat de formació en gestió empresarial.	Formació en gestió empresarial.
Manteniment de la clientela, equip i estructura.		Mentoria per part del titular sortint durant el període de transició.

3.3. Relleu extern (emprenedor/a sense vincle previ)

És un model cada vegada més impulsat des d'entitats públiques i privades. Consistix en la transmissió del negoci a una persona aliena a l'entorn familiar o professional de l'autònom sortint. El nou titular pot ser un emprenedor novell, un professional que desitja canviar de sector o una persona desocupada amb experiència empresarial.

AVANTATGES	DESAFIAMENTS	BONES PRÀCTIQUES
Incorporació d'idees noves, innovació i digitalització.	Falta de confiança inicial entre les parts.	Utilitzar intermediaris neutres.
Possibilitat de continuïtat per a negocis sense successió natural.	Dificultats per a la valoració justa del negoci.	Formalitzar acords de cessió progressiva amb acompanyament.
Utilització de canals d'intermediació pública o plataformes privades.	Necessitat d'acompanyament tècnic, financer i legal.	Incorporar al nou titular al negoci abans de l'eixida definitiva de l'anterior.
Dinamització del teixit productiu local.	Risc de ruptura amb la clientela o cultura prèvia si no es gestiona bé la transició.	

3.4. Relleu cooperatiu o associatiu

És un model menys freqüent, però amb un alt potencial, especialment en zones rurals o sectors amb valor comunitari. Consistix a transformar el negoci autònom en una fórmula col·lectiva (cooperativa, societat laboral, associació) on diverses persones assumeixen la gestió.

Exemples:

- Empleats del propi negoci s'associen per a continuar l'activitat.
- Veïns o col·lectius organitzats rescaten un comerç de proximitat o servei local essencial (forn, farmàcia, biblioteca rural).
- Jòvens s'agrupen per a reprendre un taller, una empresa cultural o una activitat artesanal.

AVANTATGES	DESAFIAMENTS	BONES PRÀCTIQUES
Distribució del risc i de la responsabilitat.	Requerix coordinació entre els nous socis/as.	Impulsar des d'agents de desenvolupament local.
Major resiliència empresarial.	Necessitat de capacitat en economia social.	Utilitzar fórmules com la cessió d'ús, el comodat o el lloguer amb opció a compra.
Alineació amb valors socials (participació, sostenibilitat, comunitat).	Reformulació jurídica del model empresarial.	Facilitar assessorament tècnic i jurídic des d'entitats d'economia social.
Atracció de subvencions i suport institucional.		

3.5. Cessió temporal amb opció a traspàs



Este model és útil quan l'autònom desitja retirar-se gradualment o no pot vendre immediatament el seu negoci. Consistix a cedir l'ús i explotació a un tercer durant un temps determinat (per exemple, 6 mesos o 1 any), amb possibilitat de traspàs final.

AVANTATGES	DESAFIAMENTS	INSTRUMENTS ÚTILS
Permet provar la viabilitat del negoci sota nova gestió.	Requerix contracte clar i legalment protegit.	Contracte de cessió temporal o arrendament amb opció a compra.
Facilita la presa de decisions informada per les dos parts.	Riscos si no hi ha acompanyament ni seguiment tècnic.	Assessorament fiscal i laboral previ a la formalització.
Evita el tancament immediat per jubilació, baixa o malaltia.	Possibilitat de pèrdua de valor del negoci si no es gestiona bé.	Pla d'acompanyament i formació per al cessionari.
Afavorix la formació pràctica del nou titular.		

4. Fases del relleu generacional

El relleu generacional exitós en el treball autònom no és un acte puntual, sinó un procés que es desenrotlla en diverses fases. Cada una d'elles requerix planificació, assessorament tècnic i una actitud proactiva per part del titular i del futur successor.

A continuació, es presenten les 4 fases fonamentals del relleu, amb els seus objectius, accions clau i ferramentes recomanades:

4.1. FASE I — Diagnòstic del negoci i anàlisi de viabilitat

Objectiu: Conèixer la situació real del negoci i la seua capacitat per a ser transmés.

Accions clau:

- Anàlisi economicofinancera: evolució d'ingressos, gastos, endeutament, punt d'equilibri, rendibilitat neta.
- Estudi de mercat: clientela actual, competència, ubicació, tendències del sector.
- Inventari d'actius: maquinària, instal·lacions, existències, propietat intel·lectual, fons de comerç.
- Revisió documental: llicències, contractes, assegurances, comptabilitat, obligacions legals.
- Identificació del valor intangible: reputació, saber fer, relacions comercials, coneixement tècnic no documentat.

Ferramentes recomanades:

- Plantilles d'autodiagnòstic empresarial.
- Assessorament de gestoria o consultor extern.
- Valoració del negoci (mètode comptable, mètode de fluxos, mètode de múltiples).
- Quadre *DAFO (Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats).

4.2. FASE II — Planificació jurídica, fiscal i organitzativa de la transmissió

Accions clau:

- Elecció del model de relleu (familiar, intern, extern, associatiu, temporal).
- Determinació del valor de transmissió i forma de pagament (venda, donació, arrendament amb opció a compra).
- Revisió del règim fiscal aplicable (plusvàlues, IVA, successions i donacions, incentius).
- Actualització de llicències, titularitat d'immobles, vehicles o marques registrades.
- Preparació documental: contracte de compravenda, contracte de traspàs, escriptura de cessió, testament, pacte successori o acord de socis si és procedent.
- Planificació del calendari de transició.

Ferramentes recomanades:

- Intervenció de professionals: assessor fiscal, advocat, notari, gestor laboral.
- Contracte marc de relleu o protocol de successió.
- Simulacions fiscals i previsió de costos.
- Estudi de l'encaix amb la jubilació activa o la compatibilitat de pensions.

4.3. FASE III — Selecció i preparació del successor/a

Objectiu: Garantir que la persona que assumirà la titularitat estiga preparada, motivada i capacitada per a gestionar amb èxit el negoci.



Accions clau:

- Identificació del perfil ideal del successor/a (formació, experiència, valors, competències).
- Acord previ d'intencions i compromís de continuïtat.
- Formació tècnica i gerencial del successor/a (finances, gestió de clients, màrqueting, legislació sectorial).
- Formació creuada i transferència de coneixement tàcit.
- Immersió progressiva en l'activitat empresarial: pràctiques, *co-gestió o període de prova.
- Reforç emocional i reconeixement del rol del successor/a.

Ferramentes recomanades:

- Pla individual de desenrotllament competencial.
- Formació especialitzada en empenedoria i relleu empresarial.
- Programes de mentoria o acompanyament intergeneracional.
- Documentació de processos interns i protocols operatius.

4.4. FASE IV — Transició efectiva i acompanyament

Accions clau:

- Firma de contractes i canvi de titularitat legal i administrativa (Seguretat Social, Hisenda, registre mercantil, llicències municipals, etc.).
- Comunicació del relleu a clients, proveïdors, bancs i entorn.
- Acompanyament del titular sortint durant els primers mesos: assessorament, resolució d'incidències, presentació del successor/a.
- Establiment d'indicadors de seguiment i control: facturació, fidelització de clients, rotació de personal, rendibilitat, etc.
- Avaluació del procés de relleu: encerts, dificultats, recomanacions per a casos futurs.

Ferramentes recomanades:

- Pla de comunicació externa i interna del relleu.
- Contracte de col·laboració o mentoria temporal amb l'antic titular.
- Suport institucional o tècnic al llarg dels primers 12 mesos.
- Possibilitat de revisió contractual si s'ha pactat un traspàs amb condicions diferides.



Encara que el relleu generacional s'associa principalment amb la transmissió empresarial i la continuïtat del negoci, també té implicacions rellevants en termes de protecció social del treballador autònom sortint. Esta fase, especialment quan coincideix amb la jubilació, la incapacitat o el cessament d'activitat, activa una sèrie de prestacions públiques que han de ser tingudes en compte en el disseny del relleu.

Este apartat oferix un enfocament tècnic de les principals prestacions derivades del procés de relleu, tant des del punt de vista de l'autònom sortint com del successor.



5.1. Jubilació del treballador autònom

La jubilació és l'escenari més comú que motiva un relleu generacional, especialment a partir dels 63-65 anys. És imprescindible que el procés de transmissió del negoci es dissenye en coherència amb el moment en què l'autònom desitja o necessita jubilar-se.

Tipus de jubilació possibles:

A. Jubilació ordinària

- Requisits generals (2025): 66 anys i 8 mesos d'edat, o 65 anys amb almenys 38 anys cotitzats i 3 mesos.
- Compatible amb el relleu si la transmissió del negoci es fa abans del cessament definitiu de l'activitat.
- En este cas, l'autònom deixa d'estar en el RETA i percep la pensió contributiva corresponent.

B. Jubilació activa

- Permet cobrar el 45 % de la pensió si s'accedix a les mateixa després de la demora d'un any en l'accés i aconseguir el 100% després de la demora de 5 anys i continuar desenrotllant l'activitat, si es complixen requisits.
- Si l'autònom té almenys un empleat, pot cobrar el 75 % de la pensió després de la demora d'un any en l'accés i aconseguir el 100% després de la demora de 5 anys i continuar exercint.
- Esta modalitat facilita l'acompanyament del successor/a durant la transició sense interrompre el dret a pensió.

C. Jubilació anticipada voluntària

- Possible des dels 63 anys si s'han cotitzat almenys 35 anys (penalitzada econòmicament).
- En alguns sectors amb treballs penosos o perillosos, pot avançar-se més, sense penalització de la quantia de la pensió.
- Requerix desvinculació real de l'activitat i pot interferir amb els terminis de relleu si no es planifica adequadament.

5.2. Cessament d'activitat

En alguns casos, el relleu generacional no ocorre en un context voluntari o planificat, sinó forçat per circumstàncies econòmiques, familiars o de salut.

La prestació per cessament d'activitat (el “atur dels autònoms”) pot ser rellevant quan:

- El negoci ja no és viable econòmicament.
- L'autònom no troba successor.

- El cessament es produïx de manera involuntària (caiguda sostinguda d'ingressos, causes econòmiques o administratives justificades).

Característiques de la prestació:

- Haver cotitzat per cessament d'activitat (obligatòria en el RETA des de 2019).
- Es requereix demostrar causes objectives del cessament i no haver provocat de manera voluntària el tancament del negoci.
- Duració: entre 4 i 24 mesos, en funció del període cotitzat.
- Import: entre el 70 % i el 50 % de la base reguladora, segons el cas.

5.3. Incapacitat permanent o defunció

En situacions sobrevingudes que impedeixen la continuïtat immediata del negoci, han d'activar-se mecanismes de protecció familiar o patrimonial.

Incapacitat permanent:

- Si es reconeix oficialment, dona dret a pensió en qualsevol de les seues modalitats.
- És compatible amb unes certes activitats limitades o amb cessió del negoci.
- El traspàs ha d'organitzar-se des de l'entorn familiar o professional si l'autònom no pot intervenir.



Defunció del titular:

- Si no existix pla successori ni testament, el negoci passa a la massa hereditària.
- En cas d'herència amb acceptació tàcita, els hereus poden mantindre el negoci durant un temps limitat.
- En negocis amb alta càrrega operativa o llicències nominatives, això pot paralitzar la continuïtat.

5.4. Suports i incentius per al nou titular (successor/a)

El procés de relleu pot generar drets i beneficis també per a la persona que assumix el negoci:

- Tarifa plana d'autònoms (12 mesos amb quota reduïda si és alta inicial o reemprenedoria, prorrogable a 12 mesos més si s'obtenen rendiments inferiors al SMI).
- Ajudes a l'autoocupació en comunitats autònomes (subvencions per inici d'activitat o consolidació).
- Accés preferent a microcrèdits o línies ICO si es tracta de compra de negoci en funcionament.
- Bonificacions en Seguretat Social per contractació de personal del negoci que continua.
- Possibilitat de capitalitzar la desocupació (pagament únic) per a l'adquisició del negoci..



AMUNT AUTÒNOMS



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria d'Educació, Cultura,
Universitats i Ocupació



UPTA-PV

635094513

www.uptapv.org

proyectos@uptapv.org



@Upta_PV



UPTA País Valencià



@upta_pv



uptapv.bsky.social