**El empleo juvenil y el fomento de la iniciativa emprendedora**

Manuela Durán Bernardino

*Profesora Ayudante Doctora del Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*Universidad de Granada (España)*

**Sumario:**

1.- Consideraciones previas. 2.- Bonificación para jóvenes autónomos. *2.1.- Sujetos beneficiarios. 2.2.- Cuantía. 2.3.- Una exclusión sin respaldo jurídico*. 3.- Medidas de fomento del autoempleo juvenil. 4.- Nuevas formas de trabajo autónomo. 5. Conclusiones finales. 6.- Bibliografía consultada.

**1.- Consideraciones previas**

Tradicionalmente los rasgos característicos de una sociedad desarrollada en el plano económico y social se han venido vinculando a una fuerte presencia de personal asalariado en el mercado de trabajo, sin embargo, en los últimos años estamos asistiendo a la consolidación de los profesionales que se integran en el mercado de trabajo por cuenta propia, reconociéndose como un segmento del mercado laboral en alza, de gran relevancia para el desarrollo social y económico[[1]](#footnote-1).

Las nuevas tecnologías están permitiendo que el trabajo autónomo se propague, generando nuevas formas de trabajo autónomo, alejadas de los profesionales liberales o el trabajo artesano, con el que se ha venido identificando al trabajador autónomo. Por otro lado, las nuevas realidades profesionales, caracterizadas no solo por el uso de las nuevas tecnologías y recursos digitales sino también por la extensión de la descentralización productiva, en muchas ocasiones vincula a procesos de externalización de servicios, son favorables a la expansión del empleo autónomo.

Así, el trabajo autónomo adquiere una composición más plural en la actualidad, generando nuevas formas de incorporación al mercado laboral, en muchas ocasiones difíciles de encajar en la regulación clásica del trabajador autónomo, ante las nuevas connotaciones y características que revisten a esta figura. Además, supone un nuevo paradigma del mercado laboral que promueve valores positivos como la autonomía, la flexibilidad, la innovación, la iniciativa, o la conciliación, entre otros, lo que ha hecho que las autoridades públicas promuevan, ante la elevada tasa de desempleo, el autoempleo y el emprendimiento a través de diferentes ayudas y bonificaciones.

El protagonismo que han adquirido las formas de trabajo autónomo en la estructura del mercado de trabajo junto a las elevadas tasas de desempleo registradas en España, ha motivado la reorientación de las políticas de empleo, que tradicionalmente se han venido centrando en la promoción exclusiva de los demandantes de empleo como trabajadores por cuenta ajena. Así, aunque el eje central de las políticas de empleo siga siendo la casación de las ofertas de empleo por parte de las empresas y las demandas de los trabajadores asalariados, los poderes públicos están incrementando su intervención en el empleo autónomo.

Éstas intervenciones suponen una oportunidades para los jóvenes, máxime si se tiene en cuenta que el desempleo juvenil en España es un problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis económico-financiera y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles[[2]](#footnote-2), al mismo tiempo que limita el crecimiento potencial de la economía española a largo plazo[[3]](#footnote-3). Por ello, las Administraciones Públicas han venido potenciando en los últimos años el autoempleo juvenil[[4]](#footnote-4), así como la creación y desarrollo de proyectos empresariales generadores de empleo y de valor añadido[[5]](#footnote-5).

En este sentido, cabe destacar el conjunto de actuaciones “de urgencia”[[6]](#footnote-6) aprobadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, tras un proceso de diálogo y participación con los Interlocutores Sociales, entre las que destaca, por su importancia, la *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016,* adopta un en coherencia con las recomendaciones e iniciativas que, sobre esta materia, ha realizado la Unión Europea[[7]](#footnote-7). Sus objetivos pasan por mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor. Para hacerlo posible, la Estrategia contiene 100 medidasencaminadas a reducir el desempleo juvenil[[8]](#footnote-8), ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del emprendimiento y el autoempleo[[9]](#footnote-9).

Del mismo modo, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, tras un proceso de diálogo y participación con los Interlocutores Sociales, ha aprobado recientemente el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, con el que se ponen en marcha un conjunto de acciones y medidas para contribuir al desarrollo de un nuevo modelo productivo con estrategias que impulsen medidas de apoyo estratégico a la innovación e inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Entre los 6 ejes de actuación en los que se centra el Plan, destaca el centrado en el emprendimiento, que comprende actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las orientadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Atendiendo a lo que antecede, resulta de interés analizar las medidas y actuaciones más recientes, dirigidas a fomentar y promover el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia entre los jóvenes, siendo éste el objetivo principal de la presente comunicación. A tal fin, en primer lugar, se estudia la bonificación estrella a la Seguridad Social para jóvenes autónomos, la “tarifa plana”, centrando la atención en los requisitos exigidos para ser beneficiario, la duración y la cuantía, destacando sus fortalezas y debilidades en la actualidad. En segundo lugar, se analizan las medidas más recientes de fomento del autoempleo juvenil y el emprendimiento. En tercer lugar, se presta atención a las nuevas formas de trabajo autónomo fruto de la extensión y utilización de las nuevas tecnologías y recursos digitales. Finaliza este trabajo con un apartado en el que se recogen las conclusiones principales alcanzadas.

**2. Bonificación para jóvenes autónomos**

Los trabajadores autónomos, los emprendedores y los jóvenes ocupan en la actualidad un lugar destacado en las políticas de empleo, lo que se evidencia en las bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social que se han ido aprobando en los últimos años a favor de los jóvenes autónomos y emprendedores[[10]](#footnote-10).

En el ámbito específico del trabajo autónomo, se han venido introduciendo nuevos incentivos y bonificaciones en la cotización al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y se han mejorado algunos de los ya existentes, al tiempo que se unifican en un único texto los incentivos al autoempleo para dotar de transparencia y mayor seguridad jurídica al marco regulatorio vigente. En definitiva, las medidas presentadas coadyuvan a afianzar la hoja de ruta emprendida en los últimos años en materia de autoempleo, que se articula en torno a tres ejes: impulsar el autoempleo, individual o colectivo; apoyar a aquellos que ya han emprendido para que puedan consolidar y hacer crecer sus proyectos; y avanzar en la mejora de la protección social de los autónomos con el objetivo de salvar la brecha que existe entre los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores asalariados.

La bonificación estrella es la tarifa plana[[11]](#footnote-11), que entró en vigor en el año 2013, con la aprobación del Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y la creación de empleo[[12]](#footnote-12). Desde entonces ha experimentado una destacada evolución, flexibilizándose los requisitos exigidos para ser beneficiario y ampliando su duración, en los términos que a continuación se analizan.

Con el objeto de fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia entre los jóvenes menores de 30 años, se aprueba el RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, por el que se publica la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 y se regulan un primer conjunto de medidas de distinta naturaleza para la puesta en marcha de dicha Estrategia. Entre dichas medidas, figura en el Capítulo I (“Fomento del emprendimiento y el autoempleo”) del Título I (“Medidas de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven”) la implantación de una cuota de cotización inicial reducida aplicable a los jóvenes trabajadores por cuenta propia (artículo 1.1), la publicitada “tarifa plana para jóvenes autónomos”, tema aquí objeto de estudio.

Se trata de una medida que tiene por finalidad impulsar el autoempleo, por lo que consiste en el pago de una cuota mensual reducida a la Seguridad Social en calidad de autónomo. Desde su aprobación ha tenido una gran aceptación, ya que según datos del Ministerio de Empleo desde su puesta en marcha y hasta 2018 se han beneficiado de la tarifa plana más de 1.200.000 nuevos autónomos, por lo que se puede afirmar que ha tenido un importante impacto en el apoyo al autoempleo y los nuevos emprendedores. No obstante, los datos también reflejan que cuando finaliza el tiempo de disfrute de esta bonificación, son numerosos los autónomos que se dan de baja en la actividad que venían desarrollando.

**2.1. Requisitos para ser beneficiario**

Los requisitos inicialmente exigidos para ser beneficiario de esta bonificación eran:

a. Tener menos de 30 años en el momento del alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos[[13]](#footnote-13).

b. Causar alta inicial o no haber estado de alta como autónomo en los cinco años anteriores[[14]](#footnote-14).

c. *No emplear trabajadores por cuenta ajena.*

Éstos requisitos, exigidos inicialmente, han sufrido varias modificaciones por la normativa, de forma que se han ido flexibilizando para ampliar el número de personas que pueden acogerse a esta bonificación y así favorecer el autoempleo y el emprendimiento, que es el fin último de esta medida.

Solo meses después, con la aprobación de la Ley de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se extendió su aplicación a todos los nuevos autónomos, independientemente de su edad, como reacción a las fuertes presiones recibidas por el colectivo de autónomos.

Del mismo modo, en octubre de 2015 se derogó el requisito que no permitía emplear trabajadores por cuenta ajena gracias a 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. De esta forma, la tarifa plana deja de estar destinada exclusivamente a nuevos *freelance* y autónomos sin trabajadores contratados, lo que venía limitando su impacto e impidiendo que se beneficiaran aquellos emprendedores con proyectos de cierta envergadura en los que es necesario contratar personal.

Y, en lo que respecta al segundo requisito exigido, con la aprobación de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se reduce el plazo sin cotizar en autónomos a dos años en lugar de cinco si no se ha disfrutado con anterioridad de bonificación o tres años si se ha disfrutado. En el caso de las madres autónomas que habiendo cesado su actividad reemprendan su negocio antes de dos años después del cese, no tendrán que esperar a cumplir dos años desde que fueron autónomas por última vez.

Así, los requisitos actualmente exigidos para ser beneficiarios son:

a. No haber estado de alta como autónomo en los últimos dos años (tres en caso de que anteriormente se haya disfrutado de bonificación).

b. No ser administrador de una sociedad mercantil.

c. No ser autónomo colaborador (régimen especial para familiares de los autónomos).

Aunque estos dos últimos requisitos no vienen establecidos en la Ley, la Seguridad Social en su operativa, a través de una circular interna los incorporó de forma adicional para ser beneficiario de estas bonificaciones.

Con la finalidad de fomentar el empleo en los entornos rurales, la tarifa plana tiene unas connotaciones especiales en el caso de los nuevos autónomos de municipios de menos de 5.000 habitantes que quieran disfrutar de la tarifa plana. Para ser beneficiarios, deben reunir los siguientes requisitos adicionales:

- Estar empadronado en un municipio con menos de 5.000 habitantes conforme a los datos ofrecidos por el padrón municipal en el momento de alta como autónomo en Seguridad Social.

- Cursar nueva alta en el Régimen Especial de Trabajador Autónomo a partir del 1 de agosto de 2018.

- Cursar el alta en Hacienda figurando en la misma la dirección donde se va a desarrollar la actividad. De esta manera la Administración también puede confirmar la población del municipio que da derecho a esta bonificación de la cuota de autónomos.

**2.2. Cuantía**

Aquellas personas que cumplieran los requisitos inicialmente exigidos podrían aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal[[15]](#footnote-15), resultante de aplicar a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, por un período máximo de 30 meses, en el que se diferencian tres tramos de reducción y uno de bonificación, en base a la siguiente escala:

* Primeros 6 meses: 80% de reducción de la cuota. Con las bases (858,60) y tipos (29,80%) de 2013 suponía una reducción mensual de 204,69 euros, por lo que tendría que abonar 51,16 euros mensuales durante estos primeros 6 meses. Es por lo que coloquialmente fue denominada “Tarifa plana de 50 euros”.
* Meses 7 al 12: 50% de reducción, lo que suponía una reducción mensual de 127,93 euros. Por lo que durante el segundo semestre la cuota a abonar sería de 127,93 euros.
* Meses 13 al 15: 30% de reducción, lo que suponía una reducción mensual de 76,75 euros. Por lo que durante el siguiente trimestre, la cuota sería de 179,10 euros.
* Meses 16 al 30: 30% de bonificación adicional. Durante los 15 meses siguientes, se bonificaría 76,75 euros, con lo que la cuota se mantendría en 179,10 euros mensuales.

 En suma, en virtud de este sistema de reducciones y bonificaciones, dichos autónomos tenían un ahorro en el año 2013 de *3.377,47 euros* (una reducción de 2225,97 en los primeros 15 meses y una bonificación de 1151,25 los siguientes 15 meses) durante los treinta primeros meses de actividad emprendedora[[16]](#footnote-16). Por lo tanto, durante el primer año de actividad abonarían de cuota mínima un total de 4.298,33 euros y no los 7.675,8 euros de cotización que le correspondería si no tuviera derecho a estos incentivos.

 Con las últimas reformas, la cuantía de la tarifa plana cambia, variando a lo largo de los primeros meses de actividad, estableciéndose tres tramos de reducción sobre la base mínima de cotización y el tipo mínimo de cotización, incluyendo la incapacidad temporal, así, para el año 2019 la cuantía de la tarifa plana para los nuevos autónomos sería:

* Para los primeros 12 meses de actividad: 60 euros de la cuota mínima por contingencias comunes o un 80% de bonificación en caso de cotizar por bases superiores a la mínima establecida (944,40 euros).
* Meses 12 al 18: 50% de reducción de la cuota mínima por contingencias comunes durante el segundo semestre. La cuota asciende a 141,65 euros mensuales.
* Meses 18 al 24: 30% de reducción de la cuota mínima por contingencias comunes durante el siguiente semestre. La cuota asciende a 198,31 euros.
* Meses 24 al 36: 30% de bonificación de la cuota mínima por contingencias comunes únicamente para nuevos autónomos menores de 30 años y autónomas menores de 35 años. La cuota asciende a 198,31 euros.

Como se comprueba, a partir del 1 de enero de 2019 la tarifa plana se mantiene para los nuevos autónomos que cumplan los requisitos exigidos pero se incrementa la cuota de 50 a 60 euros, tanto en el caso de las nuevas altas en el Régimen Especial del Trabajador Autónomo como para quienes ya disfrutaran de la tarifa plana antes del 1 de enero de 2019. En la actualidad, la tarifa plana de 60 euros incluye en la cotización del nuevo autónomo, tanto la cobertura de contingencias comunes (51,50 euros) como de contingencias profesionales (8,50 euros), sin embargo, se deja fuera de cobertura el Cese de Actividad y la Formación Profesional. En consecuencia, los trabajadores por cuenta propia que a 31 de diciembre de 2018 estuvieran disfrutando de la tarifa plana, han de cotizar de forma obligatoria a partir del 1 de enero de 2019 por contingencias profesionales, quedando la cobertura del Cese de Actividad y de la Formación Profesional como una opción voluntaria del trabajador. Ahora bien, aquellos autónomos que a 31 de diciembre de 2018 tuviesen la cobertura de la protección por cese de actividad deberán continuar con la misma y cotizarse obligatoriamente también por Formación Profesional.

La solicitud de esta bonificación se debe presentar cuando se efectúe el alta en el Régimen Especial del Trabajador Autónomo.

La cuantía de la tarifa plana se modula para dos colectivos concretos: nuevos autónomos de municipios con menos de 5.000 habitantes y personas con discapacidad, víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo.

Así, en el caso de los nuevos autónomos de municipios con menos de 5.000 habitantes, la cuantía de la tarifa plana se extiende un año más con el fin de fomentar el empleo en entornos rurales. Para 2019 será:

* Primeros 24 meses: 60 euros justos de la cuota mínima por contingencias comunes o un 80% de bonificación en caso de cotizar por bases superiores a la mínima establecida.
* Meses 24 al 36: 30% de bonificación de la cuota mínima por contingencias comunes únicamente para nuevos autónomos menores de 30 años y autónomas menores de 35 años. La cuota asciende a 198,31 euros.

En caso de personas con discapacidad, víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo será:

* Primeros 24 meses: 60 euros de la cuota mínima por contingencias comunes o un 80% de bonificación en caso de cotizar por bases superiores a la mínima establecida.
* Meses 24 al 36: 50% de bonificación de la cuota mínima por contingencias comunes hasta completar un periodo máximo de cinco años desde la fecha de alta. La cuota a pagar es de 141,65 euros.

\* \* \*

Junto a la Tarifa Plana, existen otras medidas, introducidas por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, como nuevas deducciones fiscales, la flexibilización de la cotización en el Régimen Especial de Trabajadores, en especial de los autónomos societarios y de los autónomos jubilados con empleados y la promoción de la contratación laboral y la conciliación familiar.

**2.3. Una exclusión sin respaldo jurídico**

Aparentemente, el Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero y la Ley 11/2013, de 26 de julio, reconoce unos beneficios en la cotización a las nuevas altas de autónomos menores de 30 años, sin más exclusión que la generada por los requisitos específicos exigidos para tener derecho a los mismos. Sin embargo en la práctica no ha sido así, ya que en los meses de junio y julio del mismo año se ha procedido a la retirada de este sistema de beneficios a algunos colectivos[[17]](#footnote-17):

a. Aquellos que hubieran iniciado su proyecto con la fórmula jurídica de autónomo societario.

b. Aquellos que hayan causado alta en el Régimen especial de trabajadores autónomos como familiares colaboradores del trabajador autónomo (régimen especial para familiares de los autónomos).

 Estos cambios se han desencadenado a raíz de dos instrucciones emitidas por la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones de la Seguridad Social:

 La primera de ellas, con fecha de 17 de junio, dispone que los beneficios previstos para los jóvenes emprendedores no serán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el correspondiente Régimen Especial por su condición de socios de sociedades de carácter mercantil, así como tampoco a los religiosos de la Iglesia Católica incluidos en el RETA.

 En segundo lugar, la instrucción con fecha de 4 de julio de 2013, en la que se dispone que «quienes causen alta en dicho régimen especial como familiares colaboradores del trabajador autónomo, *únicamente* podrán obtener beneficios en la cotización a la Seguridad Social por la vía de la Disposición adicional undécima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, a cuyo colectivo se dirigen específicamente estos beneficios»[[18]](#footnote-18), no siendo compatibles con la prevista en la Disposición adicional trigésima quinta de la LGSS.

 Por lo tanto, este colectivo queda excluido de la ayuda más importante para el colectivo de emprendedores, la llamada “tarifa plana para jóvenes autónomos”. Estas exclusiones, especialmente la de los autónomos societarios, ha generado numerosas críticas ya que estos criterios carecen de base jurídica al no estar recogido expresamente en ningún texto jurídico, sino en una instrucción interna emitida por la Subdirección General de Ordenación e Impugnación de la Seguridad Social. Bajo esta argumentación, ya se está reclamando el reintegro de las ayudas y la rectificación inmediata.

 El motivo explícito de dicha exclusión reside en cumplir con la finalidad principal de este sistema de incentivos, «fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia de los jóvenes», entendiendo por “emprendedores” a aquellos trabajadores autónomos que causan alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia en su condición de *titular del negocio o industria,* y por “trabajador autónomo propiamente dicho”, aquel que tiene el control efectivo de la empresa, lo que a efectos de Seguridad Social significa que sea titular del 50% o más del Capital y que ejerza funciones de Dirección y Gestión. Y el motivo implícito, según fuentes de la Tesorería General de la Seguridad Social es el de “evitar el fraude”, pues, de no ser así, el control del requisito de “no emplear trabajadores por cuenta ajena” no sería factible.

Es difícil conocer el dato exacto del número de autónomos afectados por esta exclusión al ser ésta muy reciente. No obstante, se dispone de un dato importante, el número de emprendedores constituidos como algún tipo de forma societaria aumentó en los nueve primeros meses del año 2013 en 12.723 nuevos emprendedores[[19]](#footnote-19), e igualmente en este periodo, el número de familiares colaboradores en la actividad del autónomo principal aumentó en 6.313 nuevos familiares colaboradores[[20]](#footnote-20), cifras nada desdeñables que nos permiten hacernos una idea del volumen de emprendedores que han podido verse afectados tras la exclusión[[21]](#footnote-21). Se entiende que esta exclusión se hace extensible, tras la aprobación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, a los nuevos autónomos con 30 o más años de edad, al exigírseles los mismos requisitos para tener derecho a los beneficios en la cotización aquí estudiados.

Tras seis años de la polémica suscitada por la exclusión de la Tarifa Plana de los nuevos autónomos que formen una sociedad, y aunque se había avanzado que gracias a la nueva normativa los autónomos societarios podrían disfrutar también de ésta bonificación del 80% en sus cuotas de la Seguridad Social, finalmente la Ley de Fomento del Trabajo Autónomo no incluyó esta medida. Siguiendo la misma línea, la Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo de octubre de 2017 tampoco contempló la extensión de la tarifa plana a autónomos societarios.

**3. Medidas de fomento del autoempleo juvenil**

Cabe destacar, por su novedad y en relación con la materia abordada, la reciente aprobación del Plan de Choque para el Empleo Joven 2019-2021, que tiene seis objetivos concretos:

1. Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
2. Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
3. Incrementar la cualificación e inserción laboral dotando a los jóvenes de más competencias profesionales.
4. Fomentar un nuevo modelo económico basado en la productividad y el valor añadido.
5. Dotar a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos para prestar una atención adecuada e individualizada.
6. Desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género.
7. Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.
8. Se prestará especial atención a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, parados de larga duración, abandono escolar, personas con discapacidad, etc.).

En línea con estos objetivos, se definen los seis ejes de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años, entre los que figura el emprendimiento.

Éste eje comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Para conseguirlo, los Servicios Públicos de Empleo fomentarán que las personas jóvenes que deseen desarrollar o tengan, en función de su perfil y competencias, especiales condiciones para el emprendimiento, con especial atención a los distintos aspectos que confluyen en el trabajo autónomo, la economía social y la dinamización del desarrollo económico local, pueden recibir la atención, el asesoramiento y el apoyo institucional para desarrollar dicha actividad emprendedora. Además, se desarrollarán actuaciones para fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo[[22]](#footnote-22).

Con el objeto de promover el autoempleo en los entornos rurales, haciendo más atractivas las zonas con menor dinamismo económico, las ayudas que fomenten el autoempleo y la economía social tendrán mayor intensidad cuando las actividades se implanten en localidades con población inferior a 5000 habitantes.

Así, las personas jóvenes que tengan intención de emprender una actividad no se verán solas en los duros inicios sino que serán acompañadas por técnicos y asesores que les facilitarán la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento.

En lo que respecta a los jóvenes que no estudian ni trabajan, podrán beneficiarse de las medidas puestas a disposición a través del Programa Operativo de Empleo Juvenil, en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Teniendo en cuenta las nuevas oportunidades laborales que ofrecen los recursos digitales y las nuevas tecnologías, se promoverá el emprendimiento, las acciones de apoyo y el asesoramiento en esta área, dentro del marco de las políticas de activación e inserción. Todo ello con la finalidad de apoyar el emprendimiento comprometido con estas nuevas áreas de la economía que están experimentado un crecimiento significativo, en los términos que se analizan en el siguiente epígrafe de este trabajo.

A continuación se describen los cinco objetivos en los que se concreta el eje 5 de emprendimiento:

a. Fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía de las personas jóvenes.

b. Promover dentro de las políticas de activación e inserción el emprendimiento, el empleo autónomo y las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía digital y las distintas fórmulas de la economía social y de la economía de las plataformas digitales.

c. Formación y asesoramiento a emprendedoras y emprendedores en el objeto del negocio y en técnicas de gestión de la microempresa.

d. Fomentar medidas encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

e. Establecer marcos de colaboración con sectores productivos y entidades territoriales que faciliten un enfoque integral de las políticas de empleo y detecciones del trabajo autónomo y de la economía social.

**4. Nuevas formas de trabajo autónomo**

Con la transformación digital surgen nuevas formas de trabajar y con ello la necesidad de crear nuevos recursos, técnicas y productos, lo que es favorable al emprendimiento porque crea nuevas oportunidades de negocio.

Además, los grandes avances tecnológicos como la robótica, la automatización, la Inteligencia Artificial o la conectividad constante para dispositivos en Internet y digitales no solo suponen nuevas formas de trabajar sino también nuevas formas de trabajo.

Las nuevas tecnologías han permitido la creación de plataformas digitales como Uber, Deliveroo, Glovo o Amazón Mechanical Turk, con las que se han desarrollado auténticos modelos de negocio al margen de la normativa laboral y de Seguridad Social. Se hace así referencia al *gig-economy*, entendida como el conjunto de empresas que utilizan determinadas aplicaciones en la red para intermediar, a través de llamamientos o convocatorias, entre demandantes de servicios, normalmente de escasa duración y un amplio universo de posibles oferentes en muchas ocasiones inscritos o acreditados previamente[[23]](#footnote-23). En el marco de la *gig-economy*, el modelo de negocio de las plataformas digitales ha supuesto la expansión de formas de trabajo autónomo de carácter esporádico y de corta duración, caracterizado por los siguientes factores[[24]](#footnote-24):

a. La división del trabajo en tareas individuales de corta duración.

b. La contratación de un número elevado de profesionales que garanticen atender la demanda en todo momento. Se trata del empleo del *crowdsourcing,* una nueva forma de externalizar tareas que tradicionalmente realizaban empleados o contratistas, dejándolas a cargo de un grupo numeroso de personas o de una comunidad, a través de una convocatoria abierta.

c. La contratación a demanda. Las nuevas tecnologías permiten identificar la demanda de servicios en un corto periodo de tiempo y a su vez conectarla con los profesionales, que serán contratados cuando se produce la demanda y por el tiempo exacto que dura el servicio.

d. Los profesionales son considerados trabajadores autónomos a todos los efectos dados que reúnen todas las características que definen esta categoría ¿¿¿laboral???? Contradicción. Se trata de la realización de una actividad económica o profesional de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, asumiendo el coste del servicio prestado, utilizando sus propios medios de trabajo (artículo 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo)[[25]](#footnote-25).

Ahora bien, aunque las plataformas digitales, como Uber, Deliveroo, Glovo o Amazon Mechanical Turk, se definan como empresas tecnológicas, al ofrecer una App que permite la puesta en contacto de usuarios y profesionales, son auténticas empresas que ofrecen un servicio, como ha declarado recientemente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea[[26]](#footnote-26). Puede considerarse que la plataforma actúa como una auténtica empleadora ya que fija los de precios, permite el cobro directo a los clientes y la desconexión de los trabajadores de la plataforma, estipula las condiciones en las que se prestará el servicio y organiza los turnos de trabajo, de forma que el trabajador carece de autonomía. Se dan por tanto las notas que caracterizan al trabajador por cuenta ajena, siendo éste el que se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución(artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores).

La problemática se plantea porque la relación salarial conformada por el postindustrialismo añade unas características diferenciadoras, como son la autonomía, la coordinación y la participación del trabajador y, en consecuencia, surge la duda sobre si los profesionales que prestan sus servicios en la plataforma digital pueden ser considerados falsos autónomos ya que las plataformas actúan como verdaderas empleadoras.

Vuelve a surgir así el debate sobre la obsolescencia de la normativa laboral y de Seguridad Social, al plantearse si el concepto de trabajador tiene encaje en el ámbito de las plataformas digitales ya que la mayoría de éstas plataformas vienen eludiendo la normativa laboral. Esto se debe a que las nuevas formas de trabajo inciden directamente en los conceptos jurídicos básicos del derecho del trabajo que han venido sirviendo de fundamento para definir el trabajo asalariado, especialmente en lo que respecta a las notas de ajenidad y dependencia[[27]](#footnote-27), siendo preciso una nueva configuración jurídica que atienda a la realidad actual. Debe indicarse que la necesidad de abordar y regular específicamente esta compleja y nueva realidad es una cuestión generalizada a nivel comparado, siendo clara la dificultad que conlleva, pues existe una gran diversidad y heterogeneidad tanto de los oferentes de servicios como de los servicios contratados y las reglas que articulan la relación existente entre las plataformas digitales y quien ofrece el servicio[[28]](#footnote-28).

En Reino Unido, para resolverlo tienen en cuenta la realidad económica, la integración, el carácter recíproco de las obligaciones de las partes, la intención de estas, al enfoque intuitivo y la situación global.

Por lo tanto, para determinar si hay dependencia y subordinación en la prestación de servicios será necesario tener en cuenta todas las circunstancias del supuesto concreto, siendo preciso y urgente una regulación general que recoja los derechos y obligaciones de estos trabajadores vinculados a estas nuevas formas de trabajar, ya que en caso contrario la inseguridad jurídica sólo acentuará la progresiva reducción en la protección jurídica del trabajador asalariado.

A esta problemática se le suma la baja calidad del trabajo autónomo en el que se basan los nuevos modelos de negocio promovidos por la economía digital, a los que se ven abocados muchos trabajadores ante la carencia de oportunidades laborales en otros sectores de actividad, compaginándose en otras ocasiones con otro trabajo en la economía tradicional. No obstante, debe reconocerse que con la aparición de este tipo de aplicaciones se amplían las oportunidades de trabajo de muchos colectivos, dotándolos además de ciertas ventajas como la libertad horario o la elección del volumen de trabajo, lo que favorece la conciliación de la vida personas, familiar y laboral. A cambio, se descarga a las empresas de los costes tradicionales (organizativos, materiales, procedimentales, etc.), fiscales, laborales y de Seguridad Social, al mismo tiempo que se consigue una mayor flexibilidad en la utilización de los recursos humanos y un debilitamiento de la acción colectiva.

Es por estos motivos que parte de la doctrina científica ha identificado estas nuevas formas de trabajo con la precarización del trabajo, pues los riesgos y costes se trasladan al trabajador[[29]](#footnote-29).

La introducción de nuevas tecnologías hace que emerjan nuevas formas de trabajo a nivel mundial como el *employee sharing*,*job sharing*, *voucher-based work*, *interim management*, *portfolio work*, *crowd employment*,*ICT-based mobile work*, *causual work*y el *collaborative employment*. Como se pone de manifiesto en el Informe de Euro Found, llamado *"New forms of employment",* publicado en el año 2015*,*el avance tecnológico de los diferentes países que conforman la Unión Europea hace que las nuevas formas de trabajo se hayan instaurado con mayor o menor rapidez e intensidad. En España, por ejemplo, hasta el momento solo se ha desarrollado el crowd employment, ICT-based mobile work y el collaborative employment. Sin embargo, en Reino Unido, estas formas de trabajo ya no resultan novedosas.

A la expansión de este fenómeno se le suma la conocida como revolución *freelance,* que se está generalizando en las economías desarrolladas. Implica la proliferación de nuevas formas de trabajo autónomo, diferentes al tradicional trabajador por cuenta propia, ya que el trabajo se afronta de una forma distinta y se obtienen servicios y bienes de otro modo para atender las necesidades del consumidor. Al mismo tiempo, permite la contratación de número determinado de profesionales, durante el tiempo estrictamente necesario, sin formalizar la relación laboral a través de contratos de trabajo y reduciendo notablemente los costes de los servicios para los usuarios o clientes.

Supone un nuevo paradigma del mercado laboral que promueve valores positivos como la autonomía, la flexibilidad, la innovación, la iniciativa, o la conciliación, entre otros, lo que ha hecho que las autoridades públicas promuevan, ante la elevada tasa de desempleo y en el marco de las políticas de empleo, el autoempleo y el emprendimiento a través de diferentes ayudas y bonificaciones.

No obstante, queda mucho por avanzar en las nuevas formas de autoempleo, siendo prioritario asegurar la dignidad del trabajo autónomo, evitando su precarización económica y profesional, de forma que suponga una opción voluntaria y de calidad para las personas que quieren trabajar.

Para ello, resulta fundamental la determinación de si las personas que trabajan en el marco de estas nuevas formas de trabajo, lo hacen por cuenta ajena, con contrato de trabajo o de forma autónoma, con contrato de prestación de servicios.

 Además, como se ha comentado, se considera precisa una acción legislativa en la que se regulen aspectos parciales del trabajo autónomo en su consideración más genérica, con la que se complemente y enriquezca la normativa ya existente en nuestro ordenamiento jurídico, para abarcar en su totalidad las diferentes formas de trabajo autónomo existentes en la actualidad[[30]](#footnote-30).

**5. Conclusiones finales**

Con el objeto de potenciar y favorecer el autoempleo juvenil, así como la creación y desarrollo de proyectos empresariales generadores de empleo y de valor añadido, se aprueban en el año 2013, el RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero y la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, por las que se desarrolla la *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.*

En virtud de este marco legal, se implanta una cuota de cotización inicial reducida aplicable a los jóvenes trabajadores por cuenta propia (artículo 1.1), la publicitada “tarifa plana para jóvenes autónomos”, con la intención de favorecer el autoempleo juvenil. En un principio generó una gran expectación, al tratarse de una de las medidas más demandadas por el colectivo de autónomos, sin embargo, las *numerosas restricciones* en su aplicación abrió diversos focos de debate:

1. En un principio, tan solo era de aplicación a las nuevas altas de *menores de 30 años*, lo que provocó importantes críticas al considerar la redacción de esta Disposición como discriminatoria e ineficaz. Recientemente, con la publicación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, se elimina el límite de edad, al introducirse unos incentivos específicos aplicables a los trabajadores por cuenta propia que tengan 30 o más años, aunque menos ventajosos.

2. Estaban excluidos todos los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena.

3. En relación con el requisito anterior, pero en este caso, sin respaldo jurídico alguno, quedan excluidos de las reducciones y bonificaciones en la cotización a la seguridad social, aquellos autónomos que, reuniendo todos los requisitos establecidos en la Ley, hubieran iniciado su proyecto con la fórmula jurídica de *autónomo societario* y aquellos que hayan causado alta en el Régimen especial de trabajadores autónomos como *familiares colaboradores* del trabajador autónomo.

Estas exclusiones, no recogidas de forma expresa en ningún texto jurídico, sino únicamente en dos instrucciones emitidas por la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones de la Seguridad Social en los meses de junio y julio de 2013, carecen de toda lógica si se tiene en cuenta que la finalidad principal de estas últimas reformas del Gobierno Central era la de reactivar el emprendimiento y que el principal motor económico del Estado español son las pequeñas y medianas empresas. A lo que se une la alta inseguridad jurídica generada tanto en el colectivo afectado como en la sociedad en su conjunto. Se rompe así con la finalidad principal de las últimas medidas adoptadas, que deja fuera de su aplicación a una gran cantidad de autónomos que podrían optar por esta reducción y bonificación en la cotización a la seguridad social. Tema polémico que sin duda empañar una buena medida. Tras la polémica suscitada por la exclusión de la Tarifa Plana de los nuevos autónomos que formen una sociedad, y aunque se había avanzado que gracias a la nueva normativa los autónomos societarios podrían disfrutar también de ésta bonificación del 80% en sus cuotas de la Seguridad Social, finalmente la Ley de Fomento del Trabajo Autónomo no incluyó esta medida y, en la misma línea, la Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo de octubre de 2017 tampoco contempla la extensión de la tarifa plana a autónomos societarios.

No obstante, sí se ha podido constatar una notable evolución en la configuración jurídica inicial de la tarifa plana, aprobada por el Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, ya que ha sido objeto de numerosas modificaciones de gran calado y transcendencia, que ponen de manifiesto la voluntad política de apostar por esta forma de incentiva el trabajo autónomo y el autoempleo.

Con la aprobación de la Ley 14/2013 de apoyo a emprendedores se extiende esta bonificación en las cuotas a la Seguridad Social a todos los nuevos autónomos, con independencia de la edad en el momento de tramitar el alta en el Régimen Especial de Autónomos.

Dos años más tarde, en 2015, la Ley de Fomento del Trabajo Autónomo, incluyó diversas modificaciones relativas a la Tarifa Plana,de forma que la contratación de trabajadores por parte de un autónomo deja de ser motivo de exclusión de la tarifa plana.

En 2017 se vuelven a flexibilizar los requisitos para ser beneficiarios, de forma que tras la aprobación de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se reduce el plazo sin cotizar en autónomos a dos años en lugar de cinco si no se ha disfrutado con anterioridad de bonificación o tres años si se ha disfrutado.

A efectos de 1 de enero de 2019 se sigue manteniendo la concesión de esta bonificación estrella para los nuevos autónomos, sin embargo, se aumenta su cuota de 50 a 60 euros.

Para aportar conclusiones sobre la eficacia práctica de los sistemas de beneficios en la cotización a la seguridad social aquí estudiados, es preciso analizar las variaciones que se han producido, desde el año de implantación de la Tarifa Plana (2013), en las dos variables en las que debería incidir: el empleo juvenil y la iniciativa emprendedora.

Pues bien, en los datos estadísticos más recientes se puede observar una reducción en las tasas de desempleo juvenil (descendiendo del 57,22% en el primer trimestre de 2013 al 35,00 en el cuarto trimestre de 2018), aunque sigue siendo la segunda más alta de Europa (después de Gracia) y una ligera evolución del estado de emprendimiento (pasando de 1.884.704 autónomos propiamente dichos en el primer trimestre de 2013, a 1.909.343 en el segundo y 1.993.902 en el cuarto trimestre de 2018).

Son datos, que sin duda arrojan cierto optimismo de mejora pero que no deben hacernos pensar que las medidas adoptadas son suficientes para cambiar la situación laboral de los jóvenes. Por todos es sabido que la regulación jurídica del mercado de trabajo no es una cuestión central para la creación de empleo, sino que los esfuerzos deben concentrarse en la remodelación del modelo productivo actualmente instaurado[[31]](#footnote-31). Cambios, que no se verán favorecidos por el contexto económico y social actual, lo que lleva a pensar que se trata de un objetivo a medio-largo plazo[[32]](#footnote-32).

En definitiva, la importancia del conjunto de actuaciones y medidas adoptadas con la finalidad de fomentar y promover el trabajo por cuenta propia de las personas jóvenes, radica en los objetivos que se puede conseguir a medio o largo plazo. Por un lado, fomentar la creación de empleo en nuestro mercado de trabajo y, por otro, contribuir a la creación de empresas y a la extensión de la red empresarial de la actividad económica española[[33]](#footnote-33).

**6. Bibliografía consultada**

CALVO GALLEGO, F.J.: Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo, Revista Creatividad y Sociedad, monográfico Derecho, trabajo y creatividad, núm. 26, 2016.

CRUZ VILLALÓN, J.: El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos, en VV.AA. CRUZ VILLALÓN, J. (Dir.), CARL, 2017.

DE LA HOZ, F.J., QUEJADA, R. y YANEZ, M.: “El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos”, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud,* N.º 10 (1).

DE STEFANO, V.: “Therise of the just-in-time worforce: on-demandwork, crowdwork and labourprotection in he gig-economy (Vol. Conditios of work and employment series”, *International Labour Office* núm. 71, 2016.

DURÁN BERNARDINO, M.: “Los nuevos beneficios en la cotización a la seguridad social reconocidos a jóvenes autónomos. Los aspectos críticos derivados de su aplicación e inaplicación”**,** *Monografía de Temas Laborales*, Nº. 52, 2014.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Estudio introductorio”, en VV.AA. FERNÁNDEZ AVILES, J.A. (Dir.) y DURÁN BERNARDINO, M. (Coord.), *Nuevas políticas jurídicas para el cambio migratorio*, Aranzadi, Navarra, 2017.

GARCÍA VALVERDE, Mª. D.: “Promoción y fomento del autoempleo”, *Revista Temas Laborales*, núm. 8, 2005.

GINÈS, A.: *Nuevas formas de trabajo en plataformas digitales,* 2018*. (Puede consultarse en* [*https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/07/12/idearium/1531394897\_153139.html*](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/07/12/idearium/1531394897_153139.html)

MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “El desafío de la contratación en el empleo juvenil”, en VV.AA. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Dir.) y SANMARTIN ORTIZ, A. (Coord.), *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción, 2016.Principio del formulario

PÉREZ CAMPOS, A. I.: “El empleo juvenil en la Unión Europea”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL VI, 2013.Final del formulario

jÓVENES y empleo

TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “A propósito de la reforma laboral de 2012 y la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016: la nueva ordenación político-jurídica de la integración de los jóvenes en el mercado laboral”, en VV.AA., DURÁN RUIZ, F. J. (Coord.), *I Congreso Internacional sobre retos sociales y jurídicos para los menores y jóvenes del siglo XXI. Retos sociales y jurídicos,* 2013, Granada.

1. Véase, CRUZ VILLALÓN, J.: El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos, en VV.AA. CRUZ VILLALÓN, J. (Dir.), CARL, 2017, págs. 11 y 12. [↑](#footnote-ref-1)
2. FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Estudio introductorio”, en VV.AA. FERNÁNDEZ AVILES, J.A. (Dir.) y DURÁN BERNARDINO, M. (Coord.), *Nuevas políticas jurídicas para el cambio migratorio*, Aranzadi, Navarra, 2017, págs. 38-41. [↑](#footnote-ref-2)
3. Como bien se pone de manifiesto en DE LA HOZ, F.J., QUEJADA, R. y YANEZ, M.: “El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos”, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud,* N.º 10 (1), pág. 436, «el desempleo juvenil está estrechamente relacionado con la dinámica de la actividad económica, en el sentido de que un insuficiente crecimiento económico eleva los niveles de desempleo general, y en especial el de los sujetos jóvenes». [↑](#footnote-ref-3)
4. MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “El desafío de la contratación en el empleo juvenil”, en VV.AA. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Dir.) y SANMARTIN ORTIZ, A. (Coord.), *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción, 2016, pág. 100.Principio del formulario

   [↑](#footnote-ref-4)
5. Como bien recuerda TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “A propósito de la reforma laboral de 2012 y la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016: la nueva ordenación político-jurídica de la integración de los jóvenes en el mercado laboral”, en VV.AA., DURÁN RUIZ, F. J. (Coord.), *I Congreso Internacional sobre retos sociales y jurídicos para los menores y jóvenes del siglo XXI. Retos sociales y jurídicos,* 2013, Granada, pág. 765, el legislador constituyente español no solo proclamó el derecho de todos los españoles al trabajo (artículo 35 CE), sino que impuso a los poderes públicos el mandato de realizar una política orientada al pleno empleo (artículo 40.1 CE). [↑](#footnote-ref-5)
6. En la exposición de motivos del RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero, se establece expresamente que en esta medida, al igual que en el resto de medidas adoptadas en este Real Decreto, concurren, por su naturaleza y finalidad, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución como presupuestos para la aprobación de reales decretos-leyes. [↑](#footnote-ref-6)
7. En concreto, con los objetivos y planteamientos de la llamada “Garantía Juvenil” recientemente propuesta por la Comisión Europea, definida como el compromiso de las administraciones y los servicios públicos de empleo a ofrecer a un joven un empleo, una formación o un proceso educativo en un periodo concreto de tiempo. Es importante tener presente, como también se advierte en VV. AA. (2012). *Una Garantía Juvenil para Europa. Hacia una política sobre el empleo juvenil basada en los derechos*. Foro Europeo de la Juventud, pág. 4, que «para que la garantía juvenil se implemente totalmente y para que las instituciones europeas y los Estados Miembros realicen una inversión real en la empleabilidad de las personas jóvenes, debemos, en primer lugar, comprender la gravedad de la situación, el potencial de la garantía para la juventud y afrontar el desempleo juvenil y las mejores prácticas previas de la implementación de una garantía juvenil y de un enfoque al empleo juvenil basado en los derechos». (puede consultarse en <http://www.cje.org/descargas/cje970.pdf> [↑](#footnote-ref-7)
8. Se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal. Así, por un lado introduce 15 medidasde impacto inmediatoo “de choque”, con efectos a corto plazo para estimular la contratación y el emprendimiento y la mejora de educación y la formación y la intermediación en el mercado de trabajo. Y por otro, recoge 85 medidas con impacto a medio y largo plazo, actuaciones que requieren un mayor desarrollo en el tiempo y a través de las cuales se busca hacer frente a los problemas estructurales con incidencia en el empleo joven. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD Social. Presentación de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2014 (puede consultarse en <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/vermas/index.htm>). [↑](#footnote-ref-8)
9. PÉREZ CAMPOS, A. I.: “El empleo juvenil en la Unión Europea”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL VI, 2013, pág. 172. [↑](#footnote-ref-9)
10. DURÁN BERNARDINO, M.: “Los nuevos beneficios en la cotización a la seguridad social reconocidos a jóvenes autónomos. Los aspectos críticos derivados de su aplicación e inaplicación”**,** *Monografía de Temas Laborales*, Nº. 52, pág. 329-330, 2014. [↑](#footnote-ref-10)
11. Debe hacerse una precisión con respecto al término coloquial “Tarifa plana” ampliamente utilizado desde diferentes sectores. Éste término realmente no es representativo de los beneficios en la cotización que a través de este Real Decreto-Ley se reconoce a los nuevos autónomos menores de 30 años, a lo sumo, lo sería tan solo de los primeros seis meses de reducción del 80%, periodo que no representa ni al total de la reducción (15 meses) ni al total de bonificación (15 meses). En todo caso, debería hablarse de “tarifa progresiva”. [↑](#footnote-ref-11)
12. BOE núm. 47, de 26 de febrero. [↑](#footnote-ref-12)
13. Inicialmente, con el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, se habían incluido como beneficiarios de estos incentivos a los trabajadores por cuenta propia, incorporados al Régimen Especial de Trabajadores del Mar. Sin embargo, meses más tarde, con la publicación de la ley 11/2013, de 26 de julio, se elimina dicha referencia, siendo de aplicación tan solo a los trabajadores por cuenta propia incorporados al Régimen Especial de la Seguridad social de los Trabajadores por Cuenta Propia o autónomos. [↑](#footnote-ref-13)
14. Respecto a este requisito, Daniel Muñoz, Coordinador de Emprendedores de ATA ha afirmado que se trata de unos beneficios dirigidos a aquellos que van a dar el primer paso e iniciar una actividad. «Si se extendiera a aquellos que ya hubieran sido autónomos, mucha gente se daría de baja y se volvería a dar de alta». Comentario recogido por ANALÍA PLAZA en [www.emprendedores.es/gestion/noticias](http://www.emprendedores.es/gestion/noticias) [↑](#footnote-ref-14)
15. El Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, excluía la incapacidad temporal, pero tras su tramitación parlamentaria, la Ley 11/2013, de 26 de julio, incluye la incapacidad temporal en la cuota por contingencias comunes para la aplicación de las reducciones y bonificación. [↑](#footnote-ref-15)
16. Estos beneficios en la cotización se aplicarán desde el día primero del mes natural de inicio de la actividad por cuenta propia que determina la inclusión en el Régimen Especial que corresponda, por lo que se aplicarán desde el 1 de febrero de 2013 para aquellos trabajadores por cuenta propia cuya Fecha de Inicio de la Actividad haya sido igual o posterior al 24 de febrero de 2013. Así se especifica en el apartado número 2, de la instrucción de 17 de junio de 2013, emitida por la Subdirección General de Ordenación e Impugnación de la Seguridad Social. [↑](#footnote-ref-16)
17. Así ha sido, numerosos jóvenes autónomos que contaban con estas deducciones no han podido recibirla, es más, aquellos que durante los primeros meses se acogieron a las mismas han tenido que devolverlas. [↑](#footnote-ref-17)
18. Esta Disposición, denominada “Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos”, establece en su apartado 1 que, tendrán derecho a una bonificación durante los 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial de trabajo por cuenta propia que corresponda las siguientes personas: el cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen como nuevas altas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, incluyendo a los de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. [↑](#footnote-ref-18)
19. Según datos calculados por la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), puede consultarse en [www.ata.es/noticia.php?id=547](http://www.ata.es/noticia.php?id=547) [↑](#footnote-ref-19)
20. Según datos calculados por la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), en los nueve primeros meses del año 2013 el número de familiares colaboradores en la actividad del autónomo principal ha aumentado un 3,3%, pasando de los 191.210 familiares colaboradores en diciembre de 2012 a 197.523 en septiembre de 2013. (puede consultarse en [www.ata.es/noticia.php?id=547](http://www.ata.es/noticia.php?id=547)). [↑](#footnote-ref-20)
21. Otro dato representativo es el facilitado por la TGSS el día 21 de octubre de 2013: “el número de autónomos societarios a fecha de 19 de septiembre de 2013 era de 13. 113 en la Provincia de Granada”. [↑](#footnote-ref-21)
22. Atendiendo así a los datos puestos de relieve en el Informe Especial Global Entrepreneurship Monitor, en base al cual la se revela que aunque en España la brecha de género en la actividad emprendedora ha disminuido un 6,5 en los dos últimos años, la tasa de actividad emprendedora femenina está por debajo de la media europea. [↑](#footnote-ref-22)
23. Véase el estudio realizado por CALVO GALLEGO, F.J.: Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo, Revista Creatividad y Sociedad, monográfico Derecho, trabajo y creatividad, núm. 26, 2016. [↑](#footnote-ref-23)
24. Véase, GINÈS, A.: *Nuevas formas de trabajo en plataformas digitales,* 2018*. (Puede consultarse en* [*https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/07/12/idearium/1531394897\_153139.html*](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/07/12/idearium/1531394897_153139.html)*).* [↑](#footnote-ref-24)
25. BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007. [↑](#footnote-ref-25)
26. STJUE de 20 de diciembre de 2017 (Asunto C‑434/15). En esta sentencia, la justicia europea falla sobre la consulta de un juez español que preguntó a Luxemburgo si el servicio de Uber, que facilita el contacto entre particulares, era una empresa integrada dentro de la sociedad de la información. El Tribunal de Justicia, da la vuelta totalmente al concepto de economía colaborativa al entender que la aplicación es clave en el negocio, declarando que ha de considerarse que un servicio de intermediación, como el del litigio principal, que tiene por objeto conectar, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes, a cambio de una remuneración, a conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo con personas que desean efectuar un desplazamiento urbano, está indisociablemente vinculado a un servicio de transporte y, por lo tanto, ha de calificarse de «servicio en el ámbito de los transportes», a efectos del artículo 58 TFUE, apartado 1. En consecuencia, un servicio de esta índole está excluido del ámbito de aplicación del artículo 56 TFUE, de la Directiva 2006/123 y de la Directiva 2000/31. [↑](#footnote-ref-26)
27. GARCÍA VALVERDE, Mª. D.: “Promoción y fomento del autoempleo”, *Revista Temas Laborales*, núm. 8, 2005, pág. 100-101. [↑](#footnote-ref-27)
28. En este sentido, CALVO GALLEGO, F.J.: Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo, Revista Creatividad y Sociedad, monográfico Derecho, trabajo y creatividad, núm. 26, 2016, pág. 24. [↑](#footnote-ref-28)
29. Véase, CALVO GALLEGO, F.J.: Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo, Revista Creatividad y Sociedad, monográfico Derecho, trabajo y creatividad, núm. 26, 2016, pág. 25; DE STEFANO, V.: “Therise of the just-in-time worforce: on-demandwork, crowdwork and labourprotection in he gig-economy (Vol. Conditios of work and employment series”, *International Labour Office* núm. 71, 2016, págs. 1-32. [↑](#footnote-ref-29)
30. En este sentido, CRUZ VILLALÓN, J.: El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos, en VV.AA. CRUZ VILLALÓN, J. (Dir.), CARL, 2017, pág. 17. [↑](#footnote-ref-30)
31. Así se pone de manifiesto en TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “A propósito de la reforma laboral de 2012… *op.cit.,* pág. 765. [↑](#footnote-ref-31)
32. DE LA HOZ, F.J., QUEJADA, R. y YANEZ, M.: “El desempleo juvenil… *op. cit.,*  pág. 433. [↑](#footnote-ref-32)
33. En este sentido, CRUZ VILLALÓN, J.: El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos, en VV.AA. CRUZ VILLALÓN, J. (Dir.), CARL, 2017, pág. 13. [↑](#footnote-ref-33)