

# ESTUDIO DE

---

# LA BRECHA DE GÉNERO SALARIAL EN EL TRABAJO AUTÓNOMO



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |    |
|--|----|
| 1. PRESENTACIÓN                                    | 3  |
| 2. INTRODUCCIÓN                                    | 5  |
| A. OBJETIVOS                                       | 7  |
| B. CONTEXTO DEL ESTUDIO                            | 8  |
| C. FASES DEL PROYECTO                              | 10 |
| I. Etapa Cualitativa                               | 10 |
| II. Etapa Documental y cuantitativa.               | 11 |
| III. Tercera parte. Conclusiones y recomendaciones | 11 |
| 3. RESULTADOS OBTENIDOS Y ANÁLISIS                 | 12 |
| A. ENTREVISTAS                                     | 13 |
| B. ENCUESTA CUANTITATIVA                           | 14 |
| 4. METODOLOGÍA UTILIZADA                           | 31 |
| A. INFORMACIÓN CUANTITATIVA                        | 32 |
| I. Estructura de la Encuesta cuantitativa          | 33 |
| B. INFORMACIÓN CUALITATIVA                         | 36 |
| I. Estructura de las entrevistas cualitativas.     | 36 |
| II. Estructura Focus Group                         | 39 |
| 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS                       | 41 |
| 6. EPÍLOGO   | 54 |
| 7. FUENTES CONSULTADAS                             | 56 |

*No es la biología, es la cultura la que discrimina a las mujeres,*  
**María Emilia Casas<sup>1</sup>**

1. CASAS BAAMONDE M.E. *La Igualdad de Género en el Estado Constitucional, Revista de Derecho Social*, núm. 88, octubre 2019 pág. 14

# 1

# PRESENTACIÓN

## PRESENTACIÓN

Para las mujeres el trabajo por cuenta propia no está exento de dificultades en la medida en que se suman dos ejes básicos de discriminación: el género que es la forma más antigua y persistente de diferenciar y perjudicar a la mitad de la población, que somos nosotras, y el segundo el trabajo por cuenta propia que carece de la red de protección que provee el derecho laboral.

Desde UATAE Mujer lo sabemos bien tras casi dos décadas de intercambiar información, tejer red, de apoyarnos, de reivindicar y reflexionar juntas. Durante todo este tiempo la sociedad ha cambiado impulsada por la lucha feminista y ello ha transformado el papel de la mujer en el empleo, en las estructuras económicas, en el ámbito público y en la consideración social. Sin embargo, estamos lejos aún de la igualdad efectiva que mandata la Constitución como un valor, un principio y un derecho, y uno de los ámbitos donde nos corresponde evidenciar las desigualdades es en la actividad por cuenta propia.

Las tareas no tienen género, sin embargo, la construcción cultural patriarcal ha determinado en los últimos siglos (que no en la prehistoria como nos recuerda Marga Sánchez Romero<sup>2</sup>) un reparto dirigido a relegar a las mujeres a los ámbitos reproductivos y de los cuidados, reservando a los hombres la relevancia política, pública y económica. La evolución en el trabajo asalariado ha permitido la práctica incorporación de las mujeres al mismo, sin embargo, la verdadera distancia entre géneros en el empleo trae causa del trabajo autónomo, donde aún hay treinta puntos de diferencia de participación: solo 1 de cada 3 personas trabajadoras por cuenta propia somos mujeres, alguna conclusión deberíamos sacar desde la perspectiva colectiva. No parece razonable que una vez que se han ido equiparando los parámetros educativos sigamos sin acabar de incorporarnos a este tipo de actividad colectiva.

Una de las cuestiones no conocidas ni resueltas es la brecha retributiva en el trabajo autónomo. No es un asunto menor desde el convencimiento que compartimos de que la independencia económica es la clave de bóveda de cualquier proceso emancipador. Hasta ahora no se han producido estudios serios al respecto, lo que denota una suerte de desinterés público que este trabajo pretende empezar a romper. Tenemos que saber las razones, el contexto, las motivaciones o su falta, las dificultades etc. para poder realizar propuestas. En este sentido, agradecemos vivamente el apoyo del Ministerio de Trabajo a esta iniciativa.

Por supuesto para todas aquellas que participasteis rellenando encuestas, escribiendo mails, reflexionando en los grupos de debate o en las redes sociales, la mayor de las gratitudes y el más hondo de los afectos, sois nuestro impulso y nuestra guía. Seguimos.

---

2. SANCHEZ ROMERO, M. *Prehistorias de mujeres*, Destino, Madrid 2022

# 2

## INTRODUCCIÓN

## INTRODUCCIÓN

Como hemos indicado, la CE<sup>3</sup> afirma decididamente su compromiso con la igualdad, haciendo expresa mención en la discriminación por razón de género (art 14)<sup>4</sup> Pese a los esfuerzos legislativos, políticos y sociales, sin embargo, las mujeres y los hombres no compartimos condiciones de igualdad plena, tampoco en el mundo del trabajo.

Si atendemos a los datos OCDE<sup>5</sup> permanece una segregación por razón de género en el mercado laboral que opera de manera horizontal y vertical en función del sexo, y persisten igualmente injustificables disparidades de carácter salarial entre mujeres y hombres, que se explican en la medida en que los contratos de las mujeres ocupan mayoritariamente las tasas de temporalidad, y de parcialidad<sup>6</sup>. No es esta una situación que afecte exclusivamente a nuestro país, de hecho, el informe de brecha de género 2020 (emitido por el *World Economic Forum*)<sup>7</sup>, indica que desde la perspectiva internacional, la brecha de género en la participación en el trabajo y la ocupación en promedio, solo el 55% de las mujeres adultas están en el mercado laboral, frente al 78% de los hombres, así como la permanencia de una brecha salarial de más del 40% y más del 50% entre los ingresos salariales y no salariales totales de las mujeres a la de los hombres aún no se ha logrado unir.

En nuestro país, no ha sido solamente la Constitución quien ha tratado este tema, la Ley Orgánica de Igualdad señaló: *En consecuencia, resulta aplicable en el ámbito del empleo tanto público como privado y se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la promoción y formación profesional y, entre otros aspectos, en las condiciones de trabajo* (art. 5 LOI). Más específicamente en cuanto al trabajo autónomo, el artículo 4 de la LETA hace una declaración muy rotunda sobre el principio de igualdad, pero también insuficiente en la medida en que no establece mecanismos correctores, ni la pretensión de ponerlos en marcha, de ahí que su incidencia halla sido nula en todos los aspectos que rodean a tal afirmación<sup>8</sup>. No se conoce ni siquiera una reclamación o demanda en nuestro país en el ámbito del trabajo autónomo que tenga como origen una discriminación por razón de género.

Ante esta situación, El presente informe aborda la brecha salarial de género en el ámbito del trabajo autónomo, con el propósito de determinar su alcance y proponer acciones tendentes a su eliminación. La problemática que vamos a abordar refleja no solo desigualdades económicas, sino también profundas disparidades en términos de equidad de género y oportunidades emprendedoras. La escasez de datos desagregados y la complejidad para comparar los ingresos entre hombres y mujeres autónomos subrayan la necesidad de este estudio exhaustivo, especialmente porque a las consecuencias económicas y sociales

3 Constitución Española / 4 "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social." / 5 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. / 6- SAEZ LARA, C. *Igualdad de Género en el Trabajo: Estrategias y Propuestas*, Laborum, Murcia 2016, pág. 11. / 7- [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf) / 8 LANDABURU CARRACEDO, MJ. *Derechos Fundamentales, Estado Social y Trabajo Autónomo*. Bomarzo, Albacete 2023

descritas se une la precariedad de las personas a que nos referimos: las mujeres autónomas. Cualquier análisis de este tipo precisa conocer mejor la realidad, condicionantes, factores y variables que marcan la actividad económica de las mujeres autónomas, sin embargo mas allá de los datos que arroja la EPA trimestralmente o los de afiliación de Seguridad Social nos encontramos incomprensiblemente ante falta de información y datos fidedignos y cualitativos existentes en este sector de actividad, en contraposición con los numerosos datos públicos respecto al trabajo por cuenta ajena.

Por otro lado la participación de las mujeres en el autoempleo es una realidad, creciente aunque no igualitaria en términos cuantitativos, y desde luego abrumadoramente vulnerable en el ámbito social y profesional.

Abordamos pues este proceso para analizar la situación, buscar las causas y desde luego elaborar propuestas que permitan la corrección de un proceso no deseado.

## A. OBJETIVOS

El objetivo general del proyecto busca dimensionar y valorar el posible desequilibrio de género en las percepciones salariales en el ámbito del trabajo autónomo.

Objetivos específicos que se buscan son:

- 1. Identificar el volumen de ingresos brutos y netos** retributivos de las mujeres autónomas teniendo en consideración datos complementarios a los estrictamente oficiales que aportarán información añadida.
- 2. Determinar el beneficio anual bruto** de los trabajadores autónomos, hombres y mujeres, en función de las diferentes características: ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc. Este es el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral y las retribuciones asociadas a dicha actividad de las personas autónomas.
- 3. Conocer el nivel de desigualdad actual entre hombres y mujeres** en el trabajo autónomo y entre mujeres **autónomas y asalariadas** y analizar, por tanto, como influye en diferentes aspectos de su vida.
- 4. Definir estrategias y medidas que puedan hacer frente a esta situación de desigualdad.**

## B. CONTEXTO DEL ESTUDIO

Según los datos de la OIT los trabajadores por cuenta propia son la mitad del empleo en los países en desarrollo y una tercera parte en los países emergentes, más de 1.400 millones de personas en todo el mundo que reciben distintas denominaciones (informales, mono tributarios, los solos, etc.) se caracterizan unos y otros (y especialmente unas y otras) por tener tres veces más probabilidades de ser pobres que sus homólogos con empleo asalariado<sup>9</sup>. Se alejan así de los objetivos de dicho organismo para el **trabajo decente** y que se resumen en aquel que garantiza una remuneración justa, horas de trabajo razonables, seguridad y salud en la actividad, igualdad de oportunidades, estabilidad laboral, desarrollo personal y profesional, participación, dialogo y en definitiva, respeto a los derechos fundamentales individuales y colectivos.

Como vemos el trabajo autónomo ha experimentado un crecimiento notable internacionalmente y en nuestro país, si bien con un carácter **contra cíclico**, es decir las personas acuden a él ante la falta de alternativas en proceso de crisis económicas, y vuelven al trabajo asalariado cuando se produce el crecimiento: estamos pues ante un elemento refugio, donde se acude ante falta de otras alternativas.

Esta afirmación cobra aún más sentido cuando nos referimos al emprendimiento femenino, que ha crecido principalmente por necesidad, reflejando roles de género en sectores como servicios y hostelería, donde las mujeres se ven obligadas a emprender para trabajar, para cómo se diría vulgarmente “ganarse la vida”. En zonas rurales, el emprendimiento se considera una vía de supervivencia debido a la falta de oportunidades, especialmente para mujeres con profesiones cualificadas. De esta forma, la actividad por cuenta propia tiene un sesgo claro de autoempleo más que de emprendimiento.

Según la última EPA publicada, en el pasado año el número de autónomos creció en casi 120.000, un 3,8% de incremento el mismo experimentado por los asalariados es igual al crecimiento experimentado por los asalariados (3,8%). Dentro del crecimiento de los autónomos, las mujeres lo hicieron el doble que los hombres; 5,7% las mujeres y 2,8% los hombres. Ello podría indicar que en 2023 se rompe el carácter anticíclico de trabajo por cuenta propia. Es decir, la teoría económica básica nos indica que el aumento del autoempleo debería ser menor, y sin embargo no ha sido así.

Si se profundiza, podemos observar que son las mujeres las que protagonizan el crecimiento, y en concreto las mujeres inmigrantes. Las mujeres que tienen nacionalidad española habrían crecido sólo un 1,8%, mientras que las mujeres con nacionalidad extranjera han

---

9. OIT, 2016: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, 2016: Transformar el empleo para erradicar la pobreza* (Ginebra.) A nivel mundial, en 2016 casi el 43 por ciento de las personas empleadas eran trabajadoras por cuenta propia o trabajadoras familiares auxiliares, lo que equivale a 1400 millones de trabajadores que se desempeñaban en lo que se conoce de manera general como formas de empleo vulnerable (informe pág. 6, citando)

crecido un 18,6%. Ello podría indicar que en el crecimiento del trabajo por cuenta propia en España tiene una importancia determinante las personas con nacionalidad extranjera, que tienen más dificultades para encontrar un trabajo asalariado, especialmente las mujeres. Lo que reafirma la naturaleza del autoempleo como elemento refugio: son las mujeres más necesitadas quienes acceden al trabajo por cuenta propia, lo que asienta la idea de que la vocación está ausente en la mayoría de los procesos de altas en el trabajo autónomo.

A esta necesidad se suma adicionalmente, la tentación de determinadas empresas de acudir al trabajo autónomo para dotar sus plantillas. La ausencia de derechos y por tanto de la contraparte de obligaciones para las empresas, determina que muchas de ellas establezcan su actividad sobre la base de autónomos, o de autónomas lo que refleja una estrategia de supervivencia empresarial pero también contribuye a la precarización laboral femenina. La llamada **economía de plataformas** ha asentado sus bases muy a menudo sobre hombres y mujeres precarizados bajo la escasa cobertura del trabajo autónomo. Son estructuras empresariales donde el poder de dirección sigue presente en toda su extensión, pero se deriva la responsabilidad y el riesgo a personas trabajadoras desprotegidas de los derechos laborales y quedan en una situación de explotación aún mayor.

El emprendimiento femenino también surge como un movimiento personal dirigido a poder conciliar trabajo y vida personal, especialmente en los momentos vitales de **cuidados a terceros** singularmente hijos e hijas, padres o madres, lo que implica una falta de dedicación adecuada, cuando no el abandono directo de la actividad.

También se acude al trabajo autónomo **después de este proceso** de cuidados ante la imposibilidad de encontrar trabajo por cuenta ajena. Es una forma de construir su propia actividad, aunque no se tenga ni la formación, ni la financiación, ni la vocación suficiente.

Una de las consecuencias más claras de estas situaciones: imposibilidad de acceso al mercado laboral, inmigración, o cuidados entre otras es el **aumento de las cifras** de emprendimiento. **La falta de datos desglosados y la dificultad para comparar los ingresos** entre hombres y mujeres autónomos son obstáculos clave para fijar plenamente esta situación, pero no para comprenderla, sabemos que el origen único de esa actividad emprendedora es la necesidad, como confirma el hecho de que vuelvan al trabajo asalariado en cuanto encuentran esa posibilidad.

La crisis económica de 2007 incrementó la desigualdad de género, aumentando la feminización del trabajo autónomo y exacerbando la precariedad laboral femenina, con consecuencias como la proliferación de la economía sumergida y la discriminación laboral. Del medio millón de personas que cesaron en su actividad en aquella crisis, buena parte fueron mujeres (en

torno al 40%). La crisis del Covid-19 por el contrario ha hecho aumentar el trabajo autónomo en sectores muy feminizados como la sanidad, la educación o los cuidados.

No podemos dejar de señalar la protección social insuficiente que recibe el colectivo en circunstancias tan complejas como el embarazo o la maternidad, y desde luego cara a las prestaciones que se reciben, singularmente la pensión. La media de jubilación del sistema es de 1.375,1 euros. Por regímenes, la pensión media de jubilación procedente del Régimen General es de 1.532,5 euros al mes, mientras que la más baja la registra el Régimen de Autónomos, de 915,8 euros/mes, y la de las mujeres es aun un 26% menor a esta.

## C. FASES DEL PROYECTO

Para analizar los aspectos anteriormente descritos, se ha procedido a la realización de un estudio cuantitativo y cualitativo, dirigido únicamente a identificar mujeres y hombres autónomos para conocer datos comparables. Por lo que respecta a la parte cuantitativa, se han realizado encuestas ciegas o anónimas que nos ha permitido recopilar, principalmente, rangos de ingresos, analizando variables tales como volumen de facturación y estimación de gastos necesarios para generar dichos ingresos. Además de datos de sector, ubicación, edad, formación... con el objetivo único de medir la brecha de género salarial existente entre hombres y mujeres en el trabajo por cuenta propia.

Una vez realizada dicha consulta entre mujeres y hombres autónomas, se ha trabajado en la realización de entrevistas en profundidad individuales y "focus group" o grupo de discusión, para aportar una visión cualitativa al análisis obtenido y generar unas conclusiones y recomendaciones a partir del estudio.

A continuación, se describen brevemente las etapas para la recolección de información de nuestro estudio:

### I. Etapa Cualitativa

En la etapa cualitativa se ha dividido en dos:

- Se han realizado entrevistas en profundidad con mujeres autónomas procedentes de diferentes ámbitos geográficos y sectores profesionales a fin de analizar con detalle cuestiones sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres autónomos que esconden las cifras estadísticas (causas, impacto, consecuencias...)

- A continuación, se realizó un “focus group” con personas autónomas de diferentes actividades y especialidades, edad y sexo, con objeto de analizar con detalle cuestiones concretas sobre la base de los resultados de la información recogida.

## II. Etapa Documental y cuantitativa.

Esta fase del proyecto se ha dedicado a analizar la documentación hasta ahora existente, estudios y ejemplos sobre las percepciones retributivas en el trabajo autónomo que nos posicionará para realizar el estudio sobre la *-Brecha de género salarial en el trabajo autónomo-*.

Se ha partido de la hipótesis de la falta de datos segregados por género por lo que nuestra encuesta ha buscado la comparación lo más homogénea posible para su contraste con los datos globales sobre trabajo autónomo disponibles. Para ello, se ha desarrollado una encuesta sencilla y facilitadora que ha intentado recoger datos que pudieran arrojar alguna conclusión significativa.

## III. Conclusiones y recomendaciones

Finalmente, y como consecuencia de los análisis realizados, se han elaborado unas conclusiones y un capítulo de recomendaciones y propuestas. Pese a los desafíos metodológicos que un estudio así plantea, consideramos de vital importancia trabajar para aportar luz sobre la temática central del análisis ya que, solo incluyendo datos respecto a la brecha salarial de género en el empleo autónomo se podrá tener la radiografía completa de las desigualdades de género en cuestión de ingresos por actividad. Este estudio, por tanto, tiene como horizonte transformar la sociedad en este punto concreto en aras de corregir los posibles desequilibrios detectados. Solo conociendo la realidad, sus causas y motivaciones podemos actuar sobre ella.

# 3

## RESULTADOS OBTENIDOS Y ANÁLISIS

## RESULTADOS OBTENIDOS Y ANÁLISIS

### A. ENTREVISTAS

Las entrevistas cualitativas representan una herramienta estratégica para explorar y comprender las percepciones individuales y las experiencias de las personas en profundidad. En el contexto de este estudio, se han llevado a cabo entrevistas detalladas con mujeres de diversas edades y regiones de España, incluyendo la Comunidad de Madrid, Cantabria, Canarias, Cataluña y Castilla La Mancha, regiones elegidas por su diversidad en términos poblacionales, económicos, periféricos y sociales. Este amplio espectro geográfico y demográfico permite capturar una gama diversa de perspectivas sobre la brecha de ingresos y las experiencias profesionales de las mujeres autónomas.

Entre las mujeres entrevistadas, se observa una variedad de perfiles profesionales, con una mayoría involucrada en actividades profesionales, también se ha contado con representantes del sector de la hostelería o de actividades relacionados con la comunicación y Relaciones Públicas, lo que refleja de forma clara la sectorialización en el colectivo. Es notable que muchas de estas mujeres tomaran la decisión de emprender y convertirse en autónomas debido a circunstancias personales que las impulsaron a ello, a menudo tras haber trabajado previamente como empleadas por cuenta ajena. Esta transición hacia el trabajo autónomo refleja la búsqueda de autonomía y oportunidades económicas que se alinean con sus habilidades y experiencias laborales y en ocasiones suponen la única forma de sobrevivir en el mercado laboral.

Una tendencia interesante que emerge de las entrevistas es que las mujeres autónomas no perciben la necesidad de ajustar sus tarifas o ingresos debido a su género. Al contrario, consideran que sus retribuciones actuales son justas y proporcionales a la labor que desempeñan, así como a sus conocimientos y competencias. Además, señalan que estos precios han variado a lo largo del tiempo en respuesta a cambios en la economía, lo que sugiere una adaptación continua a las condiciones del mercado. Ahora bien, expresan desconocimiento al respecto de varones en sus mismas circunstancias, y reflejan unos ingresos que se vinculan a la actividad realizada, es decir, de sus ocupaciones concretas se derivan ingresos determinados, la cuestión es por que no participan en otras de mayor valor añadido en términos personales.

No obstante, en algunos casos, se han observado tendencias relacionadas con el género en los ingresos de los autónomos. Las mujeres, en general, pueden enfrentar desafíos adicionales en la fijación de precios, negociación de contratos y acceso a oportunidades

laborales que pueden influir en sus ingresos en comparación con los hombres en el mismo campo. Se deduce que la actuación de riesgo deriva de la propia necesidad de supervivencia. Las posiciones más conservadoras se unen en general a la estabilidad económica.

En resumen, las experiencias concretas de la brecha salarial y los cambios en los ingresos como autónomo/a pueden variar considerablemente según el contexto individual y las circunstancias específicas. Sin embargo, es importante abordar estas cuestiones a nivel sistémico y trabajar hacia la igualdad de oportunidades y la equidad salarial para todos los trabajadores, independientemente de su género.

Sin embargo, más allá de la tarifa por hora o la percepción directa de discriminación de género en los ingresos, surge un aspecto importante relacionado con la disponibilidad para trabajar. Se evidencia que las cargas familiares vinculadas a la atención doméstica y los cuidados impactan significativamente en la cantidad de horas que las mujeres autónomas pueden dedicar a sus actividades profesionales. Este hallazgo sugiere que, si bien las mujeres pueden recibir ingresos justos por su trabajo, las responsabilidades familiares pueden limitar su capacidad para dedicar tiempo completo a sus emprendimientos, lo que podría tener implicaciones en sus ingresos totales y su desarrollo profesional. Es ni más ni menos que el efecto de la parcialidad aplicado al trabajo por cuenta propia.

Este análisis de las entrevistas cualitativas resalta la complejidad de las experiencias laborales de las mujeres autónomas en España. Aunque muchas de ellas encuentran satisfacción y justicia en sus tarifas y condiciones laborales, las responsabilidades familiares pueden presentar desafíos adicionales que afectan su disponibilidad para trabajar a tiempo completo, todo ello sin que hayan realizado contraste efectivo con los ingresos de los hombres en la misma actividad u en otras a las que ellas no acceden. Estos hallazgos se han subrayado en el 100% de las mujeres entrevistadas, destacando la importancia de políticas y medidas de apoyo que reconozcan y aborden las necesidades específicas de las mujeres autónomas, tanto en términos de igualdad de ingresos como de corresponsabilidad entre trabajo y vida familiar.

## **B. ENCUESTA CUANTITATIVA**

Los resultados obtenidos (60) provienen de 44 encuestas a mujeres que desarrollan su actividad como autónomas y 16 hombres. Esto supone que el 73,3% de los resultados provienen de información facilitada por mujeres y el 26,7% por hombres.

| Datos                | Número       | %              |
|----------------------|--------------|----------------|
| Mujeres (F)          | 44,00        | 73,33%         |
| Hombres (H)          | 16,00        | 26,67%         |
| <b>Total general</b> | <b>60,00</b> | <b>100,00%</b> |

Para obtener datos de contraste, se ha investigado la información publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el INE en relación al objeto de este estudio.

Según datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y Economía Social relativos a trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados 31 de diciembre de 2023.

- En el mes de diciembre de 2023, el número de trabajadoras y trabajadores autónomos es de 3.344.368, un 0,48% más que en el mismo mes de 2022, lo que supone un aumento de 15.965 personas.
- La afiliación de trabajadoras y trabajadores autónomos ha crecido en un total de 294.027 (9,64%) desde su cifra más baja en diciembre de 2013.

De estos, por sexo **el 63,3% (2.115.452) son hombres y el 36,7% (1.228.912) mujeres**. Estos porcentajes cambian cuando se tienen en cuenta otras variables (edad, ámbito geográfico, sector de la actividad), en el cómputo del tercer trimestre del año 2023:

- En Asturias y Galicia, el porcentaje de mujeres supera el 40,0%.
- En la Industria (25,7%) y, sobre todo, en la construcción (4,3%), el porcentaje de mujeres es muy reducido, siendo mayor en el sector servicios (43,5%).

En lo que hace referencia al análisis por edad en nuestra encuesta, se han establecido rangos de 10 años de amplitud.

Por rangos de edad se ha obtenido información de todos los segmentos. Destacar que el **mayor número de autónomos se concentra en el tramo entre 40 y 50 años, con un 38,3% de los encuestados, seguidos por el tramo de 50 a 60 años. Lo que supone un 68,3% del total.**

| Datos                | Mujeres (F) |               | Hombres (H) |               | Total N°  | Total %        |
|----------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-----------|----------------|
|                      | N°          | %             | N°          | %             |           |                |
| Hasta 30             |             | 0,00%         | 2           | 3,33%         | 2,00      | 3,33%          |
| Desde 30 hasta 40    | 8           | 13,33%        | 1           | 1,67%         | 9,00      | 15,00%         |
| Desde 40 hasta 50    | 18          | 30,00%        | 5           | 8,33%         | 23,00     | 38,33%         |
| Desde 50 hasta 60    | 11          | 18,33%        | 7           | 11,67%        | 18,00     | 30,00%         |
| Más de 60            | 4           | 6,67%         | 1           | 1,67%         | 5,00      | 8,33%          |
| Sin datos            | 3           | 5,00%         |             | 0,00%         | 3,00      | 5,00%          |
| <b>Total general</b> | <b>44</b>   | <b>73,33%</b> | <b>16</b>   | <b>26,67%</b> | <b>60</b> | <b>100,00%</b> |

Estos datos se aproximan a la información publicada por diversas fuentes como INE o Ministerio de Trabajo y Economía Social: **El 74,5% de las personas trabajadoras por cuenta propia supera los 40 años de edad, aunque este porcentaje desciende al 61,5% entre los procedentes de otros países.**

Del mismo modo se analiza la nacionalidad de las encuestadas. Del total, **el 88,3% son de nacionalidad española, mientras un 11,67% son de diferentes orígenes.**

| Datos                | Mujeres (F) |               | Hombres (H) |               | Total N°     | Total %        |
|----------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|----------------|
|                      | N°          | %             | N°          | %             |              |                |
| <b>ESPAÑA</b>        | <b>37</b>   | <b>61,67%</b> | <b>16</b>   | <b>26,67%</b> | <b>53,00</b> | <b>88,33%</b>  |
| <b>AMÉRICA</b>       | <b>3</b>    | <b>5,00%</b>  |             | <b>0,00%</b>  | <b>3,00</b>  | <b>5,00%</b>   |
| <b>Resto EUROPA</b>  | <b>1</b>    | <b>1,67%</b>  |             | <b>0,00%</b>  | <b>1,00</b>  | <b>1,67%</b>   |
| <b>UE</b>            | <b>3</b>    | <b>5,00%</b>  |             | <b>0,00%</b>  | <b>3,00</b>  | <b>5,00%</b>   |
| <b>Total general</b> | <b>44</b>   | <b>73,33%</b> | <b>16</b>   | <b>26,67%</b> | <b>60,00</b> | <b>100,00%</b> |

De los datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para el 3er trimestre de 2023, las personas trabajadoras por cuenta propia de nacionalidad diferente a la española representan el 14,2%. El porcentaje aumenta en el tramo comprendido entre los menores de 25 (19,4%) y los comprendidos entre 25 y 40 años (21,6%) y en la construcción (18,5%); y supera el 20 % en Melilla, Comunidad Valenciana y las comunidades insulares.

Los datos recabados en nuestra encuesta muestran información de la Comunidad de Madrid con el 20% de los encuestados seguidos muy de cerca por Andalucía con un 18,3%. También aparecen representadas el resto de comunidades autónomas con la excepción de Navarra y Cantabria, ni de las ciudades autónomas.

| Datos                   | Mujeres (F) |               | Hombres (H) |               | Total N°     | Total %        |
|-------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|----------------|
|                         | N°          | %             | N°          | %             |              |                |
| Andalucía               | 7           | 11,67%        | 4           | 6,67%         | 11,00        | 18,33%         |
| Aragón                  | 1           | 1,67%         | 1           | 1,67%         | 2,00         | 3,33%          |
| Asturias, Principado de |             | 0,00%         | 1           | 1,67%         | 1,00         | 1,67%          |
| Canarias                | 3           | 5,00%         | 2           | 3,33%         | 5,00         | 8,33%          |
| Castilla - La Mancha    | 3           | 5,00%         |             | 0,00%         | 3,00         | 5,00%          |
| Castilla y León         | 2           | 3,33%         | 2           | 3,33%         | 4,00         | 6,67%          |
| Cataluña                | 3           | 5,00%         | 2           | 3,33%         | 5,00         | 8,33%          |
| Comunidad de Madrid     | 10          | 16,67%        | 2           | 3,33%         | 12,00        | 20,00%         |
| Comunitat Valenciana    | 3           | 5,00%         |             | 0,00%         | 3,00         | 5,00%          |
| Extremadura             | 1           | 1,67%         |             | 0,00%         | 1,00         | 1,67%          |
| Galicia                 | 4           | 6,67%         |             | 0,00%         | 4,00         | 6,67%          |
| Illes Balears           | 3           | 5,00%         |             | 0,00%         | 3,00         | 5,00%          |
| País Vasco              | 3           | 5,00%         | 1           | 1,67%         | 4,00         | 6,67%          |
| Región de Murcia        |             | 0,00%         | 1           | 1,67%         | 1,00         | 1,67%          |
| Rioja, La               | 1           | 1,67%         |             | 0,00%         | 1,00         | 1,67%          |
| <b>Total general</b>    | <b>44</b>   | <b>73,33%</b> | <b>16</b>   | <b>26,67%</b> | <b>60,00</b> | <b>100,00%</b> |

Por lo que hace referencia a la información recabada sobre la formación de las encuestadas ha sido la siguiente:

| Datos   | Mujeres (F) |               | Hombres (H) |               | Total N°     | Total %        |
|---|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|----------------|
|   | N°          | %             | N°          | %             |              |                |
| Educación primaria  | 2           | 3,33%         |             | 0,00%         | 2,00         | 3,33%          |
| Primera etapa de educación secundaria   | 1           | 1,67%         |             | 0,00%         | 1,00         | 1,67%          |
| Segunda etapa de educación secundaria   | 1           | 1,67%         | 2           | 3,33%         | 3,00         | 5,00%          |
| Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares Diplomados universitarios y similares | 12          | 20,00%        | 7           | 11,67%        | 19,00        | 31,67%         |
| Licenciados y similares, y doctores universitarios  | 28          | 46,67%        | 7           | 11,67%        | 35,00        | 58,33%         |
| <b>Total general</b>  | <b>44</b>   | <b>73,33%</b> | <b>16</b>   | <b>26,67%</b> | <b>60,00</b> | <b>100,00%</b> |

Destacar que el **90% de los encuestados tiene formación superior a la segunda etapa de educación secundaria**, bien FP de grado superior, diplomados universitarios o Licenciados o doctores y similares.

Por último, los datos sectoriales de las actividades profesionales recogidos han sido los siguientes:

| Datos   | Mujeres (F) |               | Hombres (H) |               | Total N°     | Total %        |
|---|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|----------------|
|   | N°          | %             | N°          | %             |              |                |
| F - Construcción  | 1           | 1,67%         | 0,00%       | 0,00%         | 1,00         | 1,67%          |
| G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas             | 3           | 5,00%         | 0,00%       | 0,00%         | 3,00         | 5,00%          |
| H - Transporte y almacenamiento   | 2           | 3,33%         | 1           | 1,67%         | 3,00         | 5,00%          |
| I - Hostelería  |             | 0,00%         | 1           | 1,67%         | 1,00         | 1,67%          |
| J - Información y comunicaciones  | 1           | 1,67%         | 0,00%       | 0,00%         | 1,00         | 1,67%          |
| K - Actividades financieras y de seguros  |             | 0,00%         | 1           | 1,67%         | 1,00         | 1,67%          |
| L - Actividades inmobiliarias   | 2           | 3,33%         | 0,00%       | 0,00%         | 2,00         | 3,33%          |
| M - Actividades profesionales, científicas y técnicas   | 13          | 21,67%        | 7           | 11,67%        | 20,00        | 33,33%         |
| N - Actividades administrativas y servicios auxiliares  | 3           | 5,00%         | 1           | 1,67%         | 4,00         | 6,67%          |
| P - Educación   | 5           | 8,33%         | 0,00%       | 0,00%         | 5,00         | 8,33%          |
| Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales  | 4           | 6,67%         | 0,00%       | 0,00%         | 4,00         | 6,67%          |
| R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento  | 1           | 1,67%         | 3           | 5,00%         | 4,00         | 6,67%          |
| S - Otros servicios   | 7           | 11,67%        | 2           | 3,33%         | 9,00         | 15,00%         |
| T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares con | 1           | 1,67%         | 0,00%       | 0,00%         | 1,00         | 1,67%          |
| U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales                                     | 1           | 1,67%         | 0,00%       | 0,00%         | 1,00         | 1,67%          |
| <b>Total general</b>  | <b>44</b>   | <b>73,33%</b> | <b>16</b>   | <b>26,67%</b> | <b>60,00</b> | <b>100,00%</b> |

Entre las encuestadas la mayoría se encuadra en **la categoría de Actividades profesionales, científicas y técnicas con el 33,3% y el 15% de otros servicios.**

Los datos del tercer trimestre del Ministerio de la distribución por sector de actividad presentan las siguientes características:

- El 73,7% en el sector servicios, el 10,7% trabaja en la agricultura, el 11,6% en la construcción y el 4,0% en la industria.
- El porcentaje de mayores de 55 años en el sector agricultura (14,9%) es superior a la media nacional (10,7%).

Por lo que se refiere a **los datos económicos recabados** que se muestran a continuación pueden ayudar a entender la estructura necesaria para conocer la brecha de ingresos por sexos.

Los datos de ingresos brutos medios recogidos por rangos de edad para el año 2022 son los siguientes:

| Promedio de Ingresos brutos 2022 |                    |                    |                    |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Edad                             | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| Hasta 30                         |                    | 15.000,00 €        | 15.000,00 €        |
| Desde 30 hasta 40                | 31.504,22 €        | 2.000,00 €         | 27.289,33 €        |
| Desde 40 hasta 50                | 23.213,72 €        | 87.860,00 €        | 36.681,70 €        |
| Desde 50 hasta 60                | 49.072,73 €        | 49.088,69 €        | 49.076,94 €        |
| Más de 60                        | 13.761,20 €        | 10.000,00 €        | 13.006,96 €        |
| Sin datos                        | 24.500,00 €        |                    | 24.500,00 €        |
| <b>Total general</b>             | <b>30.196,07 €</b> | <b>51.557,55 €</b> | <b>35.989,01 €</b> |

Los datos reflejan que **en 2022 las mujeres encuestadas obtuvieron en media un 16% menos** de ingresos brutos que la media de ingresos de los encuestados que representa en el **entorno de los 6.000€** menos que la media de los ingresos.

Si se analizan los ingresos netos recogidos en este año, que descuentan de los ingresos brutos, los gastos en los que se han incurrido para obtenerlos se observan que la **diferencia se reduce, pero sigue siendo un 12,6% inferior a la media** de los datos recogidos lo que supone **en media 2.202€** menos que la media. Esta diferencia se amplía por encima de los 8.000€ si comparamos ingresos netos medios anuales de hombres y mujeres.

| Promedio de Ingreso Neto 2022 |                    |                    |                    |
|-------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Edad                          | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| Hasta 30                      |                    | 1.000,00 €         | 1.000,00 €         |
| Desde 30 hasta 40             | 18.398,09 €        | 1.000,00 €         | 15.912,65 €        |
| Desde 40 hasta 50             | 11.141,56 €        | 28.130,40 €        | 14.539,33 €        |
| Desde 50 hasta 60             | 27.430,00 €        | 32.203,05 €        | 29.286,19 €        |
| Más de 60                     | 2.741,75 €         | 7.000,00 €         | 3.593,40 €         |
| Sin datos                     | 8.300,00 €         |                    | 8.300,00 €         |
| <b>Total general</b>          | <b>15.245,83 €</b> | <b>23.504,59 €</b> | <b>17.448,17 €</b> |

Los datos de ingresos brutos medios recogidos por rangos de edad para el año 2023 son los siguientes y reflejan que **en 2023 las mujeres encuestadas obtuvieron en media un 2,1% más** de ingresos brutos que la media de ingresos de los encuestados, lo que representa en el **entorno de los 1.000€** más que la media de los ingresos:

| Promedio de Ingresos brutos 2023 |                    |                    |                    |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Edad                             | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| Hasta 30                         |                    | 13.000,00 €        | 13.000,00 €        |
| Desde 30 hasta 40                | 18.333,33 €        |                    | 18.333,33 €        |
| Desde 40 hasta 50                | 26.638,51 €        | 55.000,00 €        | 28.411,11 €        |
| Desde 50 hasta 60                | 134.485,71 €       | 60.100,00 €        | 112.170,00 €       |
| Más de 60                        | 12.200,00 €        | 10.000,00 €        | 11.760,00 €        |
| Sin datos                        | 26.000,00 €        |                    | 26.000,00 €        |
| <b>Total general</b>             | <b>49.025,92 €</b> | <b>43.050,00 €</b> | <b>48.029,94 €</b> |

Si se analizan los ingresos netos recogidos en este año 2023, que descuentan de los ingresos brutos los gastos en los que se han incurrido para obtenerlos se observa que la **diferencia**

se amplía hasta un 14% por encima a la media de los datos recogidos lo que supone en media 2.075€ más que la media. Esta diferencia aumenta hasta los 7.781€ si comparamos ingresos netos medios anuales de hombres y mujeres.

| Promedio de Ingreso Neto 2023 |                    |                   |                    |
|-------------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| Edad                          | Mujeres (F)        | Hombres (H)       | Total general      |
| Hasta 30                      |                    | - €               | - €                |
| Desde 30 hasta 40             | - 2.750,00 €       | - €               | - 2.357,14 €       |
| Desde 40 hasta 50             | 8.999,99 €         | 2.200,00 €        | 7.639,99 €         |
| Desde 50 hasta 60             | 49.561,82 €        | 17.840,00 €       | 37.225,56 €        |
| Más de 60                     | 2.375,00 €         | 9.970,00 €        | 3.894,00 €         |
| Sin datos                     | 8.433,33 €         |                   | 8.433,33 €         |
| <b>Total general</b>          | <b>16.897,27 €</b> | <b>9.115,63 €</b> | <b>14.822,16 €</b> |

La información por nacionalidad recabada de ingresos brutos para 2022 muestran un valor **desfavorable para las mujeres de nacionalidad española respecto a los ingresos medios del 16,5%** que son los únicos comparables:

| Promedio de Ingresos brutos 2022 |                    |                    |                    |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Nacionalidad                     | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| ESPAÑA                           | 31.386,27 €        | 51.557,55 €        | 37.592,61 €        |
| AMÉRICA                          | 16.333,33 €        |                    | 16.333,33 €        |
| Resto EUROPA                     | 67.025,31 €        |                    | 67.025,31 €        |
| UE                               | 17.500,00 €        |                    | 17.500,00 €        |
| <b>Total general</b>             | <b>30.196,07 €</b> | <b>51.557,55 €</b> | <b>35.989,01 €</b> |

En el caso de los ingresos netos por nacionalidad para 2022 muestran un **valor desfavorable para las mujeres de nacionalidad española respecto a los ingresos medios del 15%** y 2.613€.

| Promedio de Ingreso Neto 2022 |                    |                    |                    |
|-------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Nacionalidad                  | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| ESPAÑA                        | 14.848,87 €        | 23.504,59 €        | 17.461,91 €        |
| AMÉRICA                       | 12.373,33 €        |                    | 12.373,33 €        |
| Resto EUROPA                  | 61.088,52 €        |                    | 61.088,52 €        |
| UE                            | 7.733,33 €         |                    | 7.733,33 €         |
| <b>Total general</b>          | <b>15.245,83 €</b> | <b>23.504,59 €</b> | <b>17.448,17 €</b> |

Los datos de **ingresos brutos medios de 2023 por sexos y nacionalidad española muestran en comparación con los de las mujeres están un ligero 3,8%** por encima del ingreso neto medio, es decir 1.986,6€ más que la media de ingresos como se ve en la siguiente tabla:

| <b>Promedio de Ingresos brutos 2023</b> |                    |                    |                      |
|---|--------------------|--------------------|----------------------|
| <b>Nacionalidad</b>                     | <b>Mujeres (F)</b> | <b>Hombres (H)</b> | <b>Total general</b> |
| <b>ESPAÑA</b>                           | <b>53.645,30 €</b> | <b>43.050,00 €</b> | <b>51.658,68 €</b>   |
| <b>AMÉRICA</b>                          | <b>17.500,00 €</b> |                    | <b>17.500,00 €</b>   |
| <b>Resto EUROPA</b>                     |                    |                    |                      |
| <b>UE</b>                               | <b>20.500,00 €</b> |                    | <b>20.500,00 €</b>   |
| <b>Total general</b>                    | <b>49.025,92 €</b> | <b>43.050,00 €</b> | <b>48.029,94 €</b>   |

Los datos de **ingresos netos medios de 2023 por sexos y nacionalidad española acentúan la diferencia** en los datos comparables entre los ingresos de las mujeres autónomas en comparación con los de los hombres, **donde las mujeres en 2023 están un 18,5% por encima del ingreso neto medio**, que equivalen a 2.942€, es decir, los gastos necesarios para generar ese ingreso han sido mucho menores en las mujeres que en media como se ve en la siguiente tabla:

| <b>Promedio de Ingreso Neto 2023</b> |                    |                    |                      |
|--------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------------|
| <b>Nacionalidad</b>                  | <b>Mujeres (F)</b> | <b>Hombres (H)</b> | <b>Total general</b> |
| <b>ESPAÑA</b>                        | <b>18.861,62 €</b> | <b>9.115,63 €</b>  | <b>15.919,43 €</b>   |
| <b>AMÉRICA</b>                       | <b>11.166,67 €</b> |                    | <b>11.166,67 €</b>   |
| <b>Resto EUROPA</b>                  | <b>- €</b>         |                    | <b>- €</b>           |
| <b>UE</b>                            | <b>4.033,33 €</b>  |                    | <b>4.033,33 €</b>    |
| <b>Total general</b>                 | <b>16.897,27 €</b> | <b>9.115,63 €</b>  | <b>14.822,16 €</b>   |

Si se analizan las cifras desde el punto de vista de la Comunidad autónoma en que se realiza la actividad principal de los autónomos y autónomas para los años 2022 y 2023 en términos brutos y netos, los datos recogidos son los siguientes:

Para el caso de los **ingresos brutos de 2022** que permiten comparación por Comunidad Autónoma se observa que en Andalucía, Cataluña y Canarias los datos son prácticamente iguales entre mujeres y hombres; en Aragón, las mujeres encuestadas han ingresado en media un 63,9% menos que la media; en la Comunidad de Castilla y León, un 61,6% menos; en la Comunidad de Madrid, un 59,2% menos; y sin embargo en la Comunidad autónoma del País Vasco, las mujeres han percibido un 21,7% más que la media como muestra la tabla siguiente:

| <b>Promedio de Ingresos brutos 2022</b> |                    |                    |                      |
|---|--------------------|--------------------|----------------------|
| <b>CCAA</b>                             | <b>Mujeres (F)</b> | <b>Hombres (H)</b> | <b>Total general</b> |
| Andalucía                               | 18.833,33 €        | 18.580,21 €        | 18.732,08 €          |
| Aragón                                  | 22.000,00 €        | 100.000,00 €       | 61.000,00 €          |
| Asturias, Principado de                 |                    | 10.000,00 €        | 10.000,00 €          |
| Canarias                                | 32.042,45 €        | 31.450,00 €        | 31.805,47 €          |
| Castilla - La Mancha                    | 59.000,00 €        |                    | 59.000,00 €          |
| Castilla y León                         | 8.716,15 €         | 36.650,00 €        | 22.683,08 €          |
| Cataluña                                | 22.500,00 €        | 23.200,00 €        | 22.780,00 €          |
| Comunidad de Madrid                     | 22.287,31 €        | 216.000,00 €       | 54.572,76 €          |
| Comunitat Valenciana                    | 38.924,26 €        |                    | 38.924,26 €          |
| Extremadura                             | 15.000,00 €        |                    | 15.000,00 €          |
| Galicia                                 | 34.256,33 €        |                    | 34.256,33 €          |
| Illes Balears                           | 43.333,33 €        |                    | 43.333,33 €          |
| País Vasco                              | 55.566,67 €        | 16.000,00 €        | 45.675,00 €          |
| Región de Murcia                        |                    | 10.000,00 €        | 10.000,00 €          |
| Rioja, La                               | 17.000,00 €        |                    | 17.000,00 €          |
| <b>Total general</b>                    | <b>30.196,07 €</b> | <b>51.557,55 €</b> | <b>35.989,01 €</b>   |

Para el caso de los **ingresos netos de 2022** que permiten comparación por Comunidad Autónoma se observa sin embargo que las diferencias se acentúan; en Andalucía pasa al -12,1%, en Cataluña pasa a ser positiva en un 36,4%, en Canarias los datos entre mujeres y la media es desfavorable a las mujeres en un 15,3% ; en Aragón, el dato se suaviza con relación a los brutos pero sigue siendo de un 52,1% menos que la media; en la Comunidad de Castilla y León, se incrementa hasta el 74,7% menos; en la Comunidad de Madrid, un 52,6% menos; y en la Comunidad autónoma del País Vasco, siendo positiva reduce la diferencia con la media hasta un 11,7%, como muestra la tabla siguiente:

| Promedio de Ingreso Neto 2022 |                    |                    |                    |
|-------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| CCAA                          | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| Andalucía                     | 5.714,29 €         | 7.877,84 €         | 6.501,03 €         |
| Aragón                        | 18.920,00 €        | 60.000,00 €        | 39.460,00 €        |
| Asturias, Principado de       |                    | - €                | - €                |
| Canarias                      | 17.125,10 €        | 24.850,00 €        | 20.215,06 €        |
| Castilla - La Mancha          | 21.233,33 €        |                    | 21.233,33 €        |
| Castilla y León               | 1.902,12 €         | 13.155,00 €        | 7.528,56 €         |
| Cataluña                      | 11.966,67 €        | 3.976,00 €         | 8.770,40 €         |
| Comunidad de Madrid           | 11.779,59 €        | 90.300,00 €        | 24.866,33 €        |
| Comunitat Valenciana          | 18.648,88 €        |                    | 18.648,88 €        |
| Extremadura                   | 12.000,00 €        |                    | 12.000,00 €        |
| Galicia                       | 25.934,63 €        |                    | 25.934,63 €        |
| Illes Balears                 | 32.333,33 €        |                    | 32.333,33 €        |
| País Vasco                    | 22.412,00 €        | 13.000,00 €        | 20.059,00 €        |
| Región de Murcia              |                    | 7.000,00 €         | 7.000,00 €         |
| Rioja, La                     | 3.400,00 €         |                    | 3.400,00 €         |
| <b>Total general</b>          | <b>15.245,83 €</b> | <b>23.504,59 €</b> | <b>17.448,17 €</b> |

El análisis de los **ingresos brutos de 2023** que permiten comparación por Comunidad Autónoma se observa que mientras que en términos generales las mujeres perciben en media un 2,1% más que los hombres, en la Comunidad de Castilla y León esta diferencia es negativa en un 60,7%; en la Comunidad de Madrid, un 33,1% menos; y sin embargo en la Comunidad autónoma del País Vasco, las mujeres han percibido un 23,5% más que la media como muestra la tabla siguiente:

| Promedio de Ingresos brutos 2023 |                    |                    |                    |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| CCAA                             | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| Andalucía                        | 15.166,67 €        |                    | 15.166,67 €        |
| Aragón                           |                    |                    |                    |
| Asturias, Principado de          |                    | 13.000,00 €        | 13.000,00 €        |
| Canarias                         | 27.500,00 €        |                    | 27.500,00 €        |
| Castilla - La Mancha             | 94.500,00 €        |                    | 94.500,00 €        |
| Castilla y León                  | 11.800,00 €        | 39.150,00 €        | 30.033,33 €        |
| Cataluña                         | 13.000,00 €        |                    | 13.000,00 €        |
| Comunidad de Madrid              | 23.664,19 €        | 141.000,00 €       | 35.397,77 €        |
| Comunitat Valenciana             | 45.000,00 €        |                    | 45.000,00 €        |
| Extremadura                      | 22.000,00 €        |                    | 22.000,00 €        |
| Galicia                          | 208.000,00 €       |                    | 208.000,00 €       |
| Illes Balears                    | 7.000,00 €         |                    | 7.000,00 €         |
| País Vasco                       | 66.666,67 €        | 16.000,00 €        | 54.000,00 €        |
| Región de Murcia                 |                    | 10.000,00 €        | 10.000,00 €        |
| Rioja, La                        |                    |                    |                    |
| <b>Total general</b>             | <b>49.025,92 €</b> | <b>43.050,00 €</b> | <b>48.029,94 €</b> |

Hablando de los **ingresos netos de 2023** que permiten comparación por Comunidad Autónoma se observa sin embargo que las diferencias se suavizan en el caso de Castilla y León, pasando al 49,7; en la Comunidad de Madrid, se amplía respecto a los brutos hasta un 57,2%; y en la Comunidad autónoma del País Vasco, aumenta la diferencia con la media hasta un 33,3% por encima de la media, como muestra la tabla siguiente:

| <b>Promedio de Ingreso Neto 2023</b> |                    |                    |                      |
|--------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------------|
| <b>CCAA</b>                          | <b>Mujeres (F)</b> | <b>Hombres (H)</b> | <b>Total general</b> |
| Andalucía                            | 10.980,00 €        |                    | 10.980,00 €          |
| Aragón                               |                    |                    |                      |
| Asturias, Principado de              |                    | - €                | - €                  |
| Canarias                             | 10.750,00 €        |                    | 10.750,00 €          |
| Castilla - La Mancha                 | 26.600,00 €        |                    | 26.600,00 €          |
| Castilla y León                      | 5.500,00 €         | 13.655,00 €        | 10.936,67 €          |
| Cataluña                             | 9.000,00 €         |                    | 9.000,00 €           |
| Comunidad de Madrid                  | 7.553,31 €         | 108.570,00 €       | 17.654,98 €          |
| Comunitat Valenciana                 | 23.000,00 €        |                    | 23.000,00 €          |
| Extremadura                          | 10.000,00 €        |                    | 10.000,00 €          |
| Galicia                              | 142.166,67 €       |                    | 142.166,67 €         |
| Illes Balears                        | 2.000,00 €         |                    | 2.000,00 €           |
| País Vasco                           | 23.300,00 €        | - €                | 17.475,00 €          |
| Región de Murcia                     |                    | 9.970,00 €         | 9.970,00 €           |
| Rioja, La                            |                    |                    |                      |
| <b>Total general</b>                 | <b>25.637,23 €</b> | <b>24.308,33 €</b> | <b>25.409,42 €</b>   |

El análisis de los datos desde el punto de vista de nivel educativo de los que ejercen la actividad principal de los autónomos y autónomas para los años 2022 y 2023 en términos brutos y netos, son los siguientes:

Para el caso de **ingresos brutos por nivel educativo en 2022** se observa que mientras los ingresos medios de mujeres y hombres son prácticamente iguales en aquellos con Segunda etapa de educación secundaria, para FP grado superior y similares y Licenciados las diferencias con respecto a la media de ingresos brutos está en el 11,4% y 10,1% desfavorable respectivamente.

| Promedio de Ingresos brutos 2022                               |                    |                    |                    |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| Nivel de Estudios  | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| Educación primaria   | 29.500,00 €        |                    | 29.500,00 €        |
| Primera etapa de educación secundaria                          | 6.000,00 €         |                    | 6.000,00 €         |
| Segunda etapa de educación secundaria                          | 150.000,00 €       | 151.000,00 €       | 150.666,67 €       |
| Enseñanzas de FP de grado superior y Diplomados universitarios | 19.066,03 €        | 25.757,14 €        | 21.543,81 €        |
| Licenciados y similares, y doctores universitarios             | 31.644,39 €        | 48.945,83 €        | 35.206,45 €        |
| <b>Total general</b>   | <b>30.196,07 €</b> | <b>51.557,55 €</b> | <b>35.989,01 €</b> |

Si vemos el caso de **ingresos netos por nivel educativo en 2022** se observa que mientras los ingresos medios de mujeres y hombres se mantienen prácticamente iguales en aquellos con Segunda etapa de educación secundaria, para FP grado superior y similares y Licenciados las diferencias con respecto a la media de ingresos netos está en el 4,3% y 13,5% desfavorable respectivamente.

| Promedio de Ingreso Neto 2022                                  |                    |                    |                    |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| Nivel de estudios  | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| Educación primaria   | 2.000,00 €         |                    | 2.000,00 €         |
| Primera etapa de educación secundaria                          | 5.650,00 €         |                    | 5.650,00 €         |
| Segunda etapa de educación secundaria                          | 37.500,00 €        | 38.000,00 €        | 37.833,33 €        |
| Enseñanzas de FP de grado superior y Diplomados universitarios | 9.052,52 €         | 10.164,57 €        | 9.462,22 €         |
| Licenciados y similares, y doctores universitarios             | 18.394,16 €        | 32.703,05 €        | 21.255,94 €        |
| <b>Total general</b>   | <b>15.245,83 €</b> | <b>23.504,59 €</b> | <b>17.448,17 €</b> |

Para el caso de **ingresos brutos por nivel educativo en 2023** se observa que mientras los ingresos medios de mujeres y hombres son prácticamente iguales para Licenciados, la diferencia con respecto a la media de ingresos brutos para FP superior y similares es del 5,8% desfavorable.

| Promedio de Ingresos brutos 2023                               |                    |                    |                    |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| Nivel de estudios  | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| Educación primaria   | 16.000,00 €        |                    | 16.000,00 €        |
| Primera etapa de educación secundaria                          | 6.000,00 €         |                    | 6.000,00 €         |
| Segunda etapa de educación secundaria                          | 180.000,00 €       |                    | 180.000,00 €       |
| Enseñanzas de FP de grado superior y Diplomados universitarios | 22.120,00 €        | 28.000,00 €        | 23.476,92 €        |
| Licenciados y similares, y doctores universitarios             | 61.622,22 €        | 58.100,00 €        | 61.093,89 €        |
| <b>Total general</b>   | <b>49.025,92 €</b> | <b>43.050,00 €</b> | <b>48.029,94 €</b> |

Si vemos el caso de **ingresos netos por nivel educativo en 2023**, se observa que los ingresos de las mujeres de Enseñanzas de FP de grado superior y Diplomados universitarios está un 9,5% por encima de la media, y en el caso de las mujeres licenciadas con respecto a la media de ingresos netos está un 2,9% por debajo.

| Promedio de Ingreso Neto 2023                                  |                    |                    |                    |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| Nivel de estudios  | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| Educación primaria   | - 5.000,00 €       | -                  | 5.000,00 €         |
| Primera etapa de educación secundaria                          | 2.500,00 €         |                    | 2.500,00 €         |
| Segunda etapa de educación secundaria                          | 45.000,00 €        |                    | 45.000,00 €        |
| Enseñanzas de FP de grado superior y Diplomados universitarios | 5.608,89 €         | 3.666,67 €         | 5.123,33 €         |
| Licenciados y similares, y doctores universitarios             | 38.264,69 €        | 44.950,00 €        | 39.267,49 €        |
| <b>Total general</b>   | <b>25.637,23 €</b> | <b>24.308,33 €</b> | <b>25.409,42 €</b> |

A continuación, se comparten los datos de ingresos medios por sector de actividad y sexo:

Los datos de **ingresos medios brutos de 2022** muestran valores dispares dependiendo del sector, así H - Transporte y almacenamiento y N - Actividades administrativas y servicios auxiliares, muestran valores mejores para las mujeres en un 7,1% y 19,3% respectivamente, mientras que en M - Actividades profesionales, científicas y técnicas, R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y S - Otros servicios, los valores son desfavorables respecto a la media en -7,4%, -83,7% y -12,6% respectivamente.

| Promedio de Ingresos brutos 2022  |                    |                    |                    |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| Sector de Actividad   | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| F - Construcción  | 30.000,00 €        |                    | 30.000,00 €        |
| G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas                           | 21.666,67 €        |                    | 21.666,67 €        |
| H - Transporte y almacenamiento   | 33.000,00 €        | 26.400,00 €        | 30.800,00 €        |
| I - Hostelería  |                    | 300.000,00 €       | 300.000,00 €       |
| J - Información y comunicaciones  | 15.000,00 €        |                    | 15.000,00 €        |
| K - Actividades financieras y de seguros  |                    | 15.000,00 €        | 15.000,00 €        |
| L - Actividades inmobiliarias   | 35.100,00 €        |                    | 35.100,00 €        |
| M - Actividades profesionales, científicas y técnicas   | 40.393,04 €        | 49.617,26 €        | 43.621,52 €        |
| N - Actividades administrativas y servicios auxiliares  | 28.266,67 €        | 10.000,00 €        | 23.700,00 €        |
| P - Educación   | 50.275,00 €        |                    | 50.275,00 €        |
| Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales  | 19.000,00 €        |                    | 19.000,00 €        |
| R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento  | 3.789,00 €         | 29.766,67 €        | 23.272,25 €        |
| S - Otros servicios   | 11.204,61 €        | 18.450,00 €        | 12.814,70 €        |
| T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como trabajadores | 60.000,00 €        |                    | 60.000,00 €        |
| U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales   | 23.000,00 €        |                    | 23.000,00 €        |
| <b>Total general</b>  | <b>30.196,07 €</b> | <b>51.557,55 €</b> | <b>35.989,01 €</b> |

Por su parte, los datos de **ingresos medios netos de 2022** muestran valores dispares dependiendo del sector, así H - Transporte y almacenamiento y N - Actividades administrativas y servicios auxiliares, muestran valores mejores para las mujeres en un 17,9% y 33,3% respectivamente, mientras que en M - Actividades profesionales, científicas y técnicas, R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y S - Otros servicios, los valores son desfavorables respecto a la media en -5,7%, -64,8% y -23,3 respectivamente, ampliándose las diferencias en relación a los datos de ingresos medios brutos para el mismo período:

| Promedio de Ingreso Neto 2022  |                    |                    |                    |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| Sector de Actividad  | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| F - Construcción   | 3.000,00 €         |                    | 3.000,00 €         |
| G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas  | 3.216,67 €         |                    | 3.216,67 €         |
| H - Transporte y almacenamiento  | 10.950,00 €        | 5.952,00 €         | 9.284,00 €         |
| I - Hostelería   |                    | 75.000,00 €        | 75.000,00 €        |
| J - Información y comunicaciones   | 12.000,00 €        |                    | 12.000,00 €        |
| K - Actividades financieras y de seguros   |                    | 7.500,00 €         | 7.500,00 €         |
| L - Actividades inmobiliarias  | 17.818,00 €        |                    | 17.818,00 €        |
| M - Actividades profesionales, científicas y técnicas  | 28.780,57 €        | 33.773,06 €        | 30.527,94 €        |
| N - Actividades administrativas y servicios auxiliares   | 21.026,67 €        | - €                | 15.770,00 €        |
| P - Educación  | 5.822,00 €         |                    | 5.822,00 €         |
| Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales   | 7.100,00 €         |                    | 7.100,00 €         |
| R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento   | 3.789,00 €         | 13.103,33 €        | 10.774,75 €        |
| S - Otros servicios  | 5.686,32 €         | 13.450,00 €        | 7.411,58 €         |
| T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios | 48.000,00 €        |                    | 48.000,00 €        |
| U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales  | 2.300,00 €         |                    | 2.300,00 €         |
| <b>Total general</b>   | <b>15.245,83 €</b> | <b>23.504,59 €</b> | <b>17.448,17 €</b> |

Los datos de **ingresos medios brutos de 2023** muestran también valores dispares dependiendo del sector que permite comparación. Así en este año, mientras el sector N - Actividades administrativas y servicios auxiliares indica que las mujeres en media han percibido ingresos medios un 46,9% superiores a la media, las profesionales con sectores de actividad; M - Actividades profesionales, científicas y técnicas ingresan un -18,0%, de una parte y R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento un -96,5% menos que la media respectivamente.

| Promedio de Ingresos brutos 2023   |                    |                    |                    |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| Sector de Actividad  | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| F - Construcción   | 30.000,00 €        |                    | 30.000,00 €        |
| G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas  | 11.000,00 €        |                    | 11.000,00 €        |
| H - Transporte y almacenamiento  | 26.000,00 €        |                    | 26.000,00 €        |
| I - Hostelería   |                    |                    |                    |
| J - Información y comunicaciones   | 15.000,00 €        |                    | 15.000,00 €        |
| K - Actividades financieras y de seguros   |                    |                    |                    |
| L - Actividades inmobiliarias  | 80.000,00 €        |                    | 80.000,00 €        |
| M - Actividades profesionales, científicas y técnicas  | 37.963,24 €        | 75.500,00 €        | 46.304,74 €        |
| N - Actividades administrativas y servicios auxiliares   | 306.200,00 €       | 13.000,00 €        | 208.466,67 €       |
| P - Educación  | 60.250,00 €        |                    | 60.250,00 €        |
| Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales   | 25.000,00 €        |                    | 25.000,00 €        |
| R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento   | 835,00 €           | 31.433,33 €        | 23.783,75 €        |
| S - Otros servicios  | 13.300,00 €        |                    | 13.300,00 €        |
| T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios |                    |                    |                    |
| U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales  | 23.000,00 €        |                    | 23.000,00 €        |
| <b>Total general</b>   | <b>49.025,92 €</b> | <b>43.050,00 €</b> | <b>48.029,94 €</b> |

Los datos de **ingresos medios netos de 2023** muestran también valores dispares dependiendo del **sector que permite comparación y acentúan las diferencias a favor y en contra** en los sectores mencionados en la comparación de ingresos brutos medios. Así en este año, mientras el sector N - Actividades administrativas y servicios auxiliares indica que las mujeres en media han percibido ingresos medios un 50,0% superiores a la media, por otro lado, las profesionales con sectores de actividad; M - Actividades profesionales, científicas y técnicas ingresan un -22,7%, de una parte y R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento un -88,1% menos que la media respectivamente.

| Promedio de Ingreso Neto 2023  |                    |                    |                    |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| Sector de Actividad  | Mujeres (F)        | Hombres (H)        | Total general      |
| F - Construcción   | 1.500,00 €         |                    | 1.500,00 €         |
| G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas  | 1.250,00 €         |                    | 1.250,00 €         |
| H - Transporte y almacenamiento  | 34.000,00 €        |                    | 34.000,00 €        |
| I - Hostelería   |                    |                    |                    |
| J - Información y comunicaciones   | 10.500,00 €        |                    | 10.500,00 €        |
| K - Actividades financieras y de seguros   |                    |                    |                    |
| L - Actividades inmobiliarias  | 38.400,00 €        |                    | 38.400,00 €        |
| M - Actividades profesionales, científicas y técnicas  | 25.566,40 €        | 59.270,00 €        | 33.056,09 €        |
| N - Actividades administrativas y servicios auxiliares   | 212.840,00 €       | - €                | 141.893,33 €       |
| P - Educación  | 9.500,00 €         |                    | 9.500,00 €         |
| Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales   | 12.200,00 €        |                    | 12.200,00 €        |
| R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento   | 835,00 €           | 9.103,33 €         | 7.036,25 €         |
| S - Otros servicios  | 10.360,00 €        |                    | 10.360,00 €        |
| T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para el hogar |                    |                    |                    |
| U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales  | 2.300,00 €         |                    | 2.300,00 €         |
| <b>Total general</b>   | <b>25.637,23 €</b> | <b>24.308,33 €</b> | <b>25.409,42 €</b> |

Aunque las respuestas obtenidas no han sido todas las deseadas para la consistencia de los resultados cuantitativos se comparten en este apartado.

## OTROS ESTUDIOS

A continuación, se recoge información de otros estudios e informes sobre la brecha de ingresos entre hombres y mujeres autónomos, datos oficiales y de otros informes sobre información económica y de cotizaciones a la Seguridad Social:

En cuanto al nivel de ingresos a partir de información por Billin.net (<https://www.billin.net/land/brecha-salarial-de-genero/>) los datos de los más de 90.000 usuarios y usuarias de la plataforma. Esta base de información les permite tener una idea bastante clara de la diferencia salarial de género que existe en este segmento en concreto: las autónomas y autónomos españoles. Identificando, eso sí, que se trata de un estudio concreto sobre un sector de actividad determinado, exportable en parte para un análisis global.

*“De acuerdo con los datos obtenidos de autónomas y autónomos que utilizan Billin.net como su programa de facturación, de promedio el hombre factura un 18,3% más que la mujer. Cuando el hombre autónomo en el 2019 facturó de promedio 50.765€, la mujer sólo alcanzó los 42.905€ en 2019.”*

Comparando estos datos con los que ofrece la Encuesta Anual de Estructura Salarial que realiza el INE y que engloba a todo tipo de mujeres trabajadoras, vemos como la brecha salarial de la autónoma es inferior a la del promedio español en 1,2%.

Es decir, se reduce de un 19,5% a un 18,3%. En cuanto a la distribución temporal de esos ingresos, vemos pequeñas diferencias.

La mujer autónoma factura un porcentaje mayor que el hombre en el último trimestre del año. Cuando para el hombre el cuarto trimestre del año significa el 23% de sus ingresos anuales, para la mujer es el 26%. Para la mujer el último trimestre del año es el de mayor facturación cuando para el hombre es el segundo. Este dato deja entrever la mayor estacionalidad del trabajo femenino, es decir, la temporalidad como factor precarizador opera también en el autoempleo.

Los sectores donde principalmente desarrollan su actividad son Servicios y Consultoría, Comercio y Creatividad y Marketing. En estos tres sectores trabajan un 60% de las trabajadoras autónomas usuarias de Billin.net. Le siguen los sectores de Salud y Bienestar, Inmobiliario y Hostelería, representando un 20% del total.

Analizando los datos desde un punto de vista geográfico vemos como el 50% de las autónomas digitalizadas se concentran en 5 provincias: Madrid, Barcelona, Santa Cruz de Tenerife, Valencia y Alicante. El otro 50% se distribuye de manera muy equitativa en el resto de provincias españolas.” Es decir, las capitales más significadas en la materia siguen ofreciendo este tipo de actividad con mayor relevancia, dejando a la España vaciada y a las periferias otro tipo de ocupaciones más vinculadas al territorio, pese a los avances tecnológicos.

#### NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES EN EL RETA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, SEGUN EDAD, POR SEXO

30/09/2023

|                | <u>Total</u>     | <u>%</u>     | <u>De 16 a 30 años</u> | <u>%</u>     | <u>De 31 a 35 años</u> | <u>%</u>     | <u>De 36 a 49 años</u> | <u>%</u>     | <u>50 años o más</u> | <u>%</u>     |
|----------------|------------------|--------------|------------------------|--------------|------------------------|--------------|------------------------|--------------|----------------------|--------------|
|                | <b>3.343.696</b> | <b>100,0</b> | <b>260.662</b>         | <b>100,0</b> | <b>258.250</b>         | <b>100,0</b> | <b>1.273.599</b>       | <b>100,0</b> | <b>1.551.185</b>     | <b>100,0</b> |
| N/C            | 2                | 0,0          | 0                      | 0,0          | 1                      | 0,0          | 0                      | 0,0          | 1                    | 0,0          |
| <b>HOMBRES</b> | <b>2.118.525</b> | <b>63,4</b>  | <b>163.317</b>         | <b>62,7</b>  | <b>154.592</b>         | <b>59,9</b>  | <b>798.297</b>         | <b>62,7</b>  | <b>1.002.319</b>     | <b>64,6</b>  |
| <b>MUJERES</b> | <b>1.225.169</b> | <b>36,6</b>  | <b>97.345</b>          | <b>37,3</b>  | <b>103.657</b>         | <b>40,1</b>  | <b>475.302</b>         | <b>37,3</b>  | <b>548.865</b>       | <b>35,4</b>  |

Por su parte de los datos que facilita el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en relación a las cotizaciones a la Seguridad Social a finales del tercer trimestre reflejan los siguientes

datos sobre la distribución entre hombres y mujeres en el RETA y por base de cotización muestran que solamente el 36,6% son mujeres.

### NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES EN EL RETA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, SEGÚN EDAD, POR BASE DE COTIZACIÓN

30/09/2023

Base mínima: 950,98 €

| Base de cotización                | Total            | %            | De 16 a 30 años | %            | De 31 a 35 años | %            | De 36 a 49 años  | %            | 50 años o más    | —            |
|-----------------------------------|------------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|
| <b>Total</b>                      | <b>3.343.696</b> | <b>100,0</b> | <b>260.662</b>  | <b>100,0</b> | <b>258.250</b>  | <b>100,0</b> | <b>1.273.599</b> | <b>100,0</b> | <b>1.551.185</b> | <b>100,0</b> |
|                                   | <b>325.850</b>   | 9,7          | 70.128          | 26,9         | 43.970          | 17,0         | 132.546          | 10,4         | 79.206           | 5,1          |
| ENTRE B. MÍNIMA Y 1,5 B. MÍNIMA   | <b>2.556.092</b> | 76,4         | 186.666         | 71,6         | 205.414         | 79,5         | 1.026.266        | 80,6         | 1.137.746        | 73,3         |
| ENTRE 1,5 B. MÍNIMA Y 2 B. MÍNIMA | <b>200.344</b>   | 6,0          | 2.621           | 1,0          | 6.098           | 2,4          | 64.021           | 5,0          | 127.604          | 8,2          |
| ENTRE 2 B. MÍNIMA Y 3 B. MÍNIMA   | <b>199.700</b>   | 6,0          | 1.025           | 0,4          | 2.190           | 0,8          | 36.622           | 2,9          | 159.863          | 10,3         |
| MÁS DE 3 VECES B. MÍNIMA          | <b>61.710</b>    | 1,8          | 222             | 0,1          | 578             | 0,2          | 14.144           | 1,1          | 46.766           | 3,0          |

**Nota:** La referencia a la base mínima debe entenderse hecha a la Base Mínima del Tramo 1 de la Tabla General de bases aprobada por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

El 90,2% de las personas trabajadoras por cuenta propia no supera la 1,5 veces la base mínima de cotización.

- Este porcentaje alcanza el 98,0% cuando la edad es inferior a los 40 años, y 97,0 % entre los que llevan menos tiempo dados de alta (menos de 5 años).
- A partir de los 55 años de edad, el 18,8% cotiza por una base superior a 1,5 veces la mínima, hecho este relacionado con la proximidad a la edad de jubilación.
- El 57,0% de las personas trabajadoras por cuenta propia lleva más de 5 años de alta en la Seguridad Social.
- El 7,4% 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 (14,1%) y aquellos que tienen una antigüedad menor a 6 meses (14,9%), descendiendo al 4,4% cuando la antigüedad es superior a los 5 años.
- El 20,7% de las personas trabajadoras por cuenta propia tiene asalariados a su cargo. Este porcentaje se incrementa a medida que aumenta la base de cotización, hasta un máximo del 36,9% entre los que tienen bases superiores a 3 veces la base mínima. En construcción el porcentaje desciende al 16,3% mientras que en el sector servicios alcanza el 22,1%.
- El número de colaboradores familiares en alta en la Seguridad Social asciende a 187.060, de los cuales 81.564 son hombres y 105.496 mujeres. La gran mayoría (81,0%) trabaja en el sector servicios, particularmente en el comercio y hostelería que supone entre los dos un 74,7% de este sector.

De nuevo los datos que se obtienen, pocas veces se segmentan diferenciando entre hombres y mujeres, lo que dificulta una óptica científica de las conclusiones, y nos dirige a un ámbito más analítico e intuitivo.

# 4

## METODOLOGÍA UTILIZADA

## METODOLOGÍA UTILIZADA

Para abordar y contrastar la información cuantitativa publicada sobre ganancias/ingresos de los autónomos y poder analizar la brecha salarial de género en este tipo de actividad, y dada la complejidad para obtenerla, se ha empleado una metodología mixta que ha integrado análisis cuantitativos y cualitativos.

### A. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Para los datos cuantitativos se preparó una encuesta que permitiera recopilar de una manera sencilla información de forma individual con variables relacionadas con el segmento de autónomos, todo ello a partir del análisis de la nota metodológica para publicaciones sobre mujeres y hombres y de la Encuesta de Estructura Salarial en el marco de la Unión Europea (UE) con criterios comunes de metodología y contenidos con el fin de obtener unos resultados comparables sobre el nivel, la estructura y distribución del salario entre sus Estados Miembros del Instituto Nacional de Estadística, -INE-,

Con este formato es posible establecer relaciones entre los ingresos y algunas variables que pueden contribuir a determinar su cuantía como son el nivel de estudios alcanzado, la edad, el tiempo ejerciendo la actividad o el sector de actividad, entre otras.

- El ámbito geográfico abarca todo el territorio nacional, con resultados desagregados por Comunidades Autónomas.
- El ámbito poblacional está formado por todos los trabajadores por cuenta propia que presten sus servicios y hayan estado de alta en la Seguridad Social durante el año de referencia 2023.
- En cuanto a la cobertura sectorial, se han solicitado los datos de alta en CNAE
- En general, se ha preguntado por ingresos brutos. Se computan los devengos globales, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador (cuotas del RETA) o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) o simplemente ganancia, que incluye el total de las percepciones económicas.

En conjunto, se busca identificar el ingreso por hora para poder estudiar en condiciones de igualdad a los trabajadores por cuenta propia con distinta dedicación, aunque sabemos bien los elementos de parcialidad y temporalidad apuntados anteriormente de tal manera que el resultado no deja de ser sesgado.

Es indudable el interés de la ganancia mensual como variable de referencia de las retribuciones. Sin embargo, no se han solicitado en este estudio este detalle de ingreso, ni se han solicitado las retenciones por IRPF y las contribuciones a la Seguridad Social para obtener la ganancia neta disponible en el mes de referencia, aunque sabemos que por encima del 95 por ciento de las autónomas y de los autónomos se encuentran cotizando por bases mínimas. Sí se ha solicitado la ganancia total bruta anual que se ha utilizado para la comparación salarial según las características de los trabajadores, aceptando la desviación temporal.

Para una interpretación adecuada de las ganancias hay que tener en cuenta que se recogen todos los ingresos independientemente de la actividad. En futuros estudios será conveniente identificar la ganancia por hora, como la ganancia mensual dividida entre las horas trabajadas del mes de referencia para poder desglosar y analizar en profundidad la información disponible por los diferentes organismos públicos que tiene acceso y gestionan los datos a este respecto.

## I. Estructura de la Encuesta cuantitativa

|   |
|---|
| Preguntas generales del encuestado  |
| <b>Nombre y Apellidos</b>   |
| Libre   |
|   |
| <b>Sexo DNI</b>   |
| Masculino   |
| Femenino  |
|   |
| <b>Fecha de Nacimiento</b>  |
| DD/MM/AAAA  |
|   |
| <b>Nacionalidad</b>   |
| ESPAÑA  |
| UE  |
| Resto EUROPA  |
| ASIA  |
| AMERICA   |
| AFRICA  |
| AUSTRALIA   |
|   |
| <b>Nivel de Estudios</b>  |
| Menos que Primaria  |
| Educación Primaria  |
| Primera etapa de educación secundaria   |
| Segunda etapa de educación secundaria   |
| Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares Diplomados universitarios y similares |
| Licenciados y similares, y doctores universitarios  |

| Provincia  |
|--|
| 01 - Araba - Álava                                   |
| 02 - Albacete - Albacete                             |
| 03 - <del>Ajçant</del> - Alicante                    |
| 04 - Almería - Almería                               |
| 05 - Ávila - Ávila                                   |
| 06 - Badajoz - Badajoz                               |
| 07 - <del>Illes Balears</del> - Islas Baleares       |
| 08 - Barcelona - Barcelona                           |
| 09 - Burgos - Burgos                                 |
| 10 - Cáceres - Cáceres                               |
| 11 - Cádiz - Cádiz                                   |
| 12 - <del>Castelló</del> - Castellón                 |
| 13 - Ciudad Real - Ciudad Real                       |
| 14 - Córdoba - Córdoba                               |
| 15 - A Coruña - La Coruña                            |
| 16 - Cuenca - Cuenca                                 |
| 17 - Girona - Gerona                                 |
| 18 - Granada - Granada                               |
| 19 - Guadalajara - Guadalajara                       |
| 20 - <del>Gipuzcoa</del> - Guipúzcoa                 |
| 21 - Huelva - Huelva                                 |
| 22 - Huesca - Huesca                                 |
| 23 - Jaén - Jaén                                     |
| 24 - León - León                                     |
| 25 - Lleida - Lleida                                 |
| 26 - La Rioja - La Rioja                             |
| 27 - Lugo - Lugo                                     |
| 28 - Madrid - Madrid                                 |
| 29 - Málaga - Málaga                                 |
| 30 - Murcia - Murcia                                 |
| 31 - Navarra - Navarra                               |
| 32 - Ourense - Orense                                |
| 33 - Asturias - Asturias                             |
| 34 - Palencia - Palencia                             |
| 35 - Las Palmas - Las Palmas                         |
| 36 - Pontevedra - Pontevedra                         |
| 37 - Salamanca - Salamanca                           |
| 38 - Santa Cruz de Tenerife - Santa Cruz de Tenerife |
| 39 - Cantabria - Cantabria                           |
| 40 - Segovia - Segovia                               |
| 41 - Sevilla - Sevilla                               |
| 42 - Soria - Soria                                   |
| 43 - Tarragona - Tarragona                           |
| 44 - Teruel - Teruel                                 |
| 45 - Toledo - Toledo                                 |
| 46 - València - Valencia                             |
| 47 - Valladolid - Valladolid                         |
| 48 - Bizkaia - Vizcaya                               |
| 49 - Zamora - Zamora                                 |
| 50 - Zaragoza - Zaragoza                             |
| 51 - Ceuta - Ceuta                                   |
| 52 - Melilla - Melilla                               |

| CCAA                       |
|----------------------------|
| Andalucía                  |
| Aragón                     |
| Asturias, Principado de    |
| Canarias                   |
| Cantabria                  |
| Castilla - La Mancha       |
| Castilla y León            |
| Cataluña                   |
| Ceuta                      |
| Comunidad de Madrid        |
| Comunidad Foral de Navarra |
| Comunitat Valenciana       |
| Extremadura                |
| Galicia                    |
| Illes Balears              |
| Melilla                    |
| País Vasco                 |
| Región de Murcia           |
| Rioja, La                  |

| Actividad principal de los ingresos  |
|--|
| A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca   |
| B - Industrias extractivas   |
| C - Industria manufacturera  |
| D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado   |
| E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación   |
| F - Construcción   |
| G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas  |
| H - Transporte y almacenamiento  |
| I - Hostelería   |
| J - Información y comunicaciones   |
| K - Actividades financieras y de seguros   |
| L - Actividades inmobiliarias  |
| M - Actividades profesionales, científicas y técnicas  |
| N - Actividades administrativas y servicios auxiliares   |
| O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria   |
| P - Educación  |
| Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales   |
| R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento   |
| S - Otros servicios  |
| T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio |
| U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales  |

**Preguntas sobre ingresos:**

| Tiempo de trabajo. Alta en RETA<br>Base Anual 2022 |
|--|
| 100% - 76%   |
| 75% - 51%  |
| 50% - 26%  |
| 25% - 0%   |

| Ingresos Brutos 2022 |
|----------------------|
| - €                  |

| Tiempo de trabajo. Alta en RETA<br>Base Anual 2023 |
|--|
| 100% - 76%   |
| 75% - 51%  |
| 50% - 26%  |
| 25% - 0%   |

| Ingresos Brutos T123   | Ingresos Brutos T223 | Ingresos Brutos T323 | Estimación T423 |
|--|----------------------|----------------------|-----------------|
| - €  | - €                  | - €                  | - €             |
| <b>Comentarios Adicionales aclaratorios</b>  |                      |                      |                 |
| Libre  |                      |                      |                 |
| <b>¿Tendría inconveniente en que le contactáramos para realizar una encuesta cualitativa para profundizar en el estudio?</b> |                      |                      |                 |
| SI   |                      |                      |                 |
| NO   |                      |                      |                 |
| <b>Datos de contacto (-email o móvil)</b>  |                      |                      |                 |
| LIBRE  |                      |                      |                 |

Esta encuesta se estructuró en la herramienta “Microsoft Forms” y se ha distribuido durante el último trimestre de 2023 y mediante comunicación a través la base de datos activa de contactos de UATAE.

## B. INFORMACIÓN CUALITATIVA

### I. Estructura de las entrevistas.

#### 1. CONTEXTO INICIAL:

1.1 Presentación y Bienvenida: Pide al entrevistado que se presente y comparta una visión general de su trabajo como autónomo/a.

1.2 Percepciones Iniciales:

¿Cuál es tu percepción general sobre la equidad salarial en el ámbito autónomo en tu sector?

#### 2. DATOS CUANTITATIVOS:

2.1 Tarifas e Ingresos Actuales:

¿Podrías proporcionar información específica sobre tus tarifas o ingresos actuales como autónomo/a?

2.2 Comparación Género-Específica: Si te sientes cómodo/a compartiéndolo,

¿Has tenido la oportunidad de comparar tus tarifas o ingresos con colegas del sexo opuesto en situaciones similares?

### **3. FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS TARIFAS O INGRESOS:**

#### 3.1 Género y Valoración del Trabajo:

¿Crees que el género influye en cómo se valora tu trabajo y, por ende, en tus tarifas o ingresos?

#### 3.2 Otros Factores Cuantificables:

¿Qué otros factores crees que están afectando tus tarifas o ingresos, y en qué medida?

### **4. EXPERIENCIAS PERSONALES Y CUALITATIVAS:**

4.1 Experiencia Personal de Brecha Salarial: Si has notado una brecha salarial, ¿podrías compartir alguna experiencia personal específica al respecto?

4.2 Cambios en los Ingresos con el Tiempo: ¿Cómo han cambiado tus ingresos a lo largo del tiempo como autónomo/a, y has identificado alguna tendencia relacionada con el género?

### **5. EVALUACIÓN DE LA BRECHA CUANTITATIVA Y CUALITATIVA:**

5.1 Autoevaluación de la Brecha Salarial: En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificarías la magnitud de la brecha salarial en el trabajo autónomo en tu sector?

¿Cómo describirías la equidad de oportunidades para autónomos en tu sector?

- Muy equitativa
- Equitativa
- Neutral
- Inequitativa
- Muy inequitativa

### **6. PROPUESTAS Y SOLUCIONES:**

#### 6.1 Ideas para Abordar la Brecha:

Desde tu perspectiva, ¿qué medidas o cambios podrían ayudar a abordar la brecha salarial en el trabajo autónomo?

## 7. REFLEXIONES SOBRE LA EQUIDAD:

### 7.1 Perspectiva sobre Equidad:

¿Cómo crees que la equidad salarial podría mejorar la dinámica del trabajo autónomo en tu sector?

¿Qué medida crees que sería más efectiva para abordar la brecha salarial entre autónomos?

- Mayor transparencia en tarifas
- Campañas de sensibilización
- Políticas gubernamentales específicas
- Otras (especificar)

## 8. DESAFÍOS EN LA NEGOCIACIÓN:

### 8.1 Desafíos en la Negociación de Tarifas:

¿Has enfrentado desafíos específicos al negociar tarifas como autónomo/a, y estos desafíos han estado relacionados con el género?

## 9. CONDICIONES DEL MERCADO:

### 9.1 Percepción del Mercado Laboral:

¿Cómo percibes las condiciones del mercado laboral para autónomos en términos de igualdad salarial?

Acceso a Recursos y Redes Profesionales:

¿Consideras que el acceso desigual a recursos y redes profesionales afecta la brecha salarial en tu sector?

- Sí
- No
- No estoy seguro/a

Condiciones del Mercado Laboral: ¿En tu opinión, el mercado laboral en tu sector es favorable para ambos géneros en términos salariales?

- Sí
- No
- En parte

## 10. CONCLUSIÓN:

### 10.1 Reflexión Final:

¿Hay algo más que te gustaría compartir sobre tu experiencia en relación con la brecha salarial en el trabajo autónomo, ya sea cualitativa o cuantitativamente?

## II. Estructura Focus Group

Por último, la estructura de la dinámica de Focus Group fue realizada en la sede de UATAE Mujer en Madrid, la agenda de la jornada ha contado con la siguiente estructura:

### **FOCUS GROUP sobre la brecha salarial en autónomos**

#### **Objetivo del Focus Group:**

Explorar las percepciones, experiencias y posibles soluciones relacionadas con la brecha salarial entre autónomos.

#### **Duración:**

2 horas

#### **Moderador:**

Designa a una persona para moderar el grupo que tenga habilidades para facilitar la discusión, mantener el enfoque y fomentar la participación.

#### **Participantes:**

Selecciona participantes diversos, incluyendo autónomos de diferentes sectores, géneros, edades y niveles de experiencia.

#### **Estructura:**

##### **1. Introducción (15 minutos):**

- Bienvenida y agradecimiento por la participación.
- Presentación del objetivo del focus group.
- Explicación de las reglas básicas: respeto, escucha activa y participación constructiva.

## **2. Contextualización de la Brecha Salarial en Autónomos (15 minutos):**

- Breve presentación de datos sobre la brecha salarial en autónomos.
- Compartir historias de casos reales o ejemplos para contextualizar.

## **3. Icebreaker (10 minutos):**

- Actividad ligera para romper el hielo y crear un ambiente más relajado.

## **4. Ronda de Presentaciones (20 minutos):**

- Breve presentación de cada participante, incluyendo su experiencia como autónomo y cualquier observación inicial sobre la brecha salarial.

## **5. Exploración de Percepciones (30 minutos):**

- Preguntas abiertas para explorar las percepciones de los participantes sobre la brecha salarial. Ejemplos:
  - ¿Cómo perciben la brecha salarial en su sector?
  - ¿Cuáles creen que son las principales causas de esta brecha?

## **6. Análisis de Experiencias Personales (30 minutos):**

- Compartir experiencias personales relacionadas con la brecha salarial.
- Identificar patrones comunes y diferencias de percepción.

## **7. Generación de Ideas y Soluciones (40 minutos):**

- Sesión de lluvia de ideas para identificar posibles soluciones.
- Discusión sobre la viabilidad y potenciales desafíos de implementación.

## **8. Priorización (15 minutos):**

- Votación o discusión para priorizar las ideas más relevantes y factibles.

## **9. Conclusiones y Compromisos (15 minutos):**

- Resumen de los principales hallazgos.
- Compromisos individuales o grupales para abordar la brecha salarial.

## **10. Cierre (10 minutos):**

- Agradecimiento por la participación.
- Información sobre los siguientes pasos, si los hubiera.

**Materiales:-** Pizarra o papelógrafo.- Marcadores.- Tarjetas o post-its para la lluvia de ideas.- Reloj o cronómetro.

# 5

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La primera conclusión a la que llegamos en el presente análisis es que el relato épico y romántico del emprendimiento ligado al sueño de ser tu propio jefe, triunfar en el contexto de una actividad por cuenta propia, las vocaciones hechas sueño, y el conjunto de **mitos creados en torno a esta cuestión son falsas**, y lo son aún más cuando nos referimos a las mujeres que se ven abocadas mayoritariamente a iniciarlo.

Las tesis que impulsaron el imaginario de un emprendedor/a en un garaje haciéndose rico y famosa no son del todo inocentes, sino que se han ido constituyendo a base de intereses creados en torno a la precarización de trabajo, más precario cuanto más necesario resulta para la persona que lo acepta porque lo necesita. Toda esta concepción neoliberal lo que esconde es un proceso de blanqueamiento y deterioro del trabajo como actividad humana productiva, pero desde luego digna para las personas que lo llevan a efecto y la sociedad que lo articula.

La red de protección que es el conjunto del derecho laboral y que considerábamos que iba a ser eterna e inexpugnable ha resultado ser insuficiente para atender a estas realidades, que lejos de ser nuevas son más bien la vieja esclavitud. Estamos ante un proceso de devaluación al servicio de los grandes poderes económicos y empresariales sin que apenas haya habido reacción pública y legislativa al respecto.

En este contexto, las mujeres son las principales víctimas de este proceso de precarización, por cuanto su incorporación al mundo del trabajo aun no es plena ni igualitaria, ni los cuidados compartidos, o las obligaciones familiares asumidas por todos, hombres y mujeres en una responsabilidad común. **El trabajo por cuenta propia de las mujeres sigue siendo mas por necesidad que por vocación, a menudo la última opción.**

### II

La primera consecuencia de este emprendimiento por necesidad es la prisa por emprender y la aceptación de actividades no deseadas ni para las que se está suficientemente preparadas, lo que determina una **fuerte presencia de mujeres en determinados sectores**. La sectorialización marcada de las trabajadoras autónomas constituye una realidad asentada a lo largo de las décadas, y que se resuelve en una destacada presencia en los servicios y especialmente en los que menor valor añadido ofrecen en términos también personales y retributivos que derivan en el entorno del salario mínimo, e incluso en actividades tan parciales que no dan lugar ni a completar ese salario básico.

### III

Desde esta perspectiva, la falta de interés público al respecto determina que **ni siquiera existan datos oficiales sobre percepción retributiva que nos permitan conocer la diferencia con respecto a los varones con certeza y carácter científico**. Como único referente al respecto, tenemos el Informe Billin sobre brecha salarial de 2020 <sup>10</sup> (de cierto prestigio, pero reducido a empresas de carácter tecnológico, donde de promedio el hombre factura un 18% más que la mujer). Así, **cuando el hombre autónomo en el 2019 facturó de promedio 50.765€, la mujer sólo alcanzó los 42.905€**, aunque naturalmente no es la media de la retribución del colectivo que es muy inferior tal y como hemos indicado <sup>11</sup>.

### IV

El proceso de emancipación femenina y de alcance de derechos para las mujeres es relativamente reciente. Desde la conquista del voto femenino a una constitución que milita en la igualdad o la existencia de gobiernos que se declaran feministas se han producido en los últimos cien años. El mundo del trabajo se ha incorporado después y lentamente como consecuencia de la lucha sindical y obrera, y en el trabajo autónomo el proceso aun ha ido más lento como consecuencia de la falta de movimientos asociativos precisos a este fin como es UATAE Mujer, y su alianza con otras organizaciones mixtas y también sindicales, de base, feministas, de vecinas y en definitiva con la sociedad civil en su conjunto.

### V

Si consideramos la situación de las autónomas en relación con las asalariadas, hay que tener en cuenta el trabajo sindical y social producido desde la segunda mitad del siglo XIX, que ha permitido los avances que conocemos en términos de derechos para los asalariados protegidos bajo la noble red del derecho del trabajo. Sin embargo, las autónomas no gozan de esa posición de mayor reconocimiento, al contrario, carecen de los derechos básicos y pasan a formar parte de una pieza más de relaciones mercantiles que no controlan, que no deciden, que casi nunca negocian.

---

<sup>10</sup> <https://www.billinúm.net/land/brecha-salarial-de-genero/>

<sup>11</sup> Los sectores donde principalmente desarrollan su actividad son Servicios y Consultoría, Comercio y Creatividad y Marketing. En estos tres sectores trabajan un 60% de las trabajadoras autónomas usuarias de Billinúm.net. Le siguen los sectores de Salud y Bienestar, Inmobiliario y Hostelería, representando un 20% del total.

## VI

La actividad judicial también ha operado en este ámbito cumpliendo los mandatos constitucionales relativos a la igualdad en función del género, en aplicación de todo un haz de leyes dirigidas a la igualdad. Así el Tribunal Constitucional desde antiguo se ha pronunciado con claridad en las sentencias STC 58/1994, de 28 de febrero (Caso *Empresa Puig*, complemento de calidad y cantidad), STC 286/1994, de 27 de octubre (Caso *Fontaneda*, diferencia salarial por razón de sexo). Esta suerte de discriminación directa e indirecta de las mujeres trabajadoras ante trabajo de igual valor fue denunciada en una sentencia muy relevante por el avance que supuso hace ya quince años, la STC 145/1991, al señalar como contraria al artículo 14 CE, la aplicación de menores salarios para las limpiadoras en relación con los peones, con tareas coincidentes. Para el TC finamente son *trabajos iguales no sólo los que son idénticos, sino también los que tienen igual valor. Sin embargo, la capacidad de comparación entre trabajos y valor es claramente posible en el mundo donde operan los trabajos por cuenta ajena, y sin embargo menos en los autónomos*, no solo por la evidencia de la ordenación de los datos en las empresas, sino también porque no ha habido un trabajo decidido de estudio, análisis y prospección desde lo público, el ámbito en que se manejan las cifras y la información precisa.

## VII

En el ámbito de la UE, Los artículos 8 y 10 del TFUE se refieren a la discriminación por razón de género, y ello se ha reflejado en la política legislativa seguida por la Comisión Europea, que parte de un concepto totalizador de la transversalidad, conforme al cual la transversalidad consiste en tener en cuenta de forma sistemática las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres en el conjunto y acciones comunitarias<sup>12</sup>, condiciones que **han de extenderse necesariamente al trabajo y a la ocupación**, y también a la discriminación salarial en todas sus manifestaciones directas o indirectas<sup>13</sup> de ahí la importancia de las resoluciones que ha tenido que resolver el TJUE en numerosas ocasiones<sup>14</sup>. Con una claridad meridiana se ha pronunciado la reciente sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021 señalando que la equiparación salarial ha de referirse no solo a los mismos trabajos, sino también a trabajos de igual valor tal y como contempla el art 157 TFUE, y que dicho concepto ha de ser precisado por las normas bien de derecho nacional o

12. LOPEZ INSUA/MONEREO PEREZ, *Avanzando hacia una Efectiva Igualdad... Op Cit*

13. Este enfoque globalizador requiere de un esfuerzo de movilización de todas las políticas. En el Derecho de la UE se reconoce que la discriminación salarial —en sus diversas manifestaciones y vertientes— puede provenir de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que limiten el principio de libertad de circulación, en cuyo caso los Estados miembros están obligados a su supresión. Pero también derivar de los convenios colectivos o impuesta incluso en los contratos de trabajo. En tales supuestos los Estados miembros deberán actuar de forma activa y vigilante declarando la nulidad de tales cláusulas o acuerdos o induciendo eficazmente a su modificación

14. Sentencia de 1 de julio de 1986 en el Asunto C-237/85, *Rummle*; de 9 de noviembre de 1993, *Roberts*, denominada *Birds Eye Walls*, C-132/92, de 13 de febrero de 1996, *Gillespie y otros*, C-342/93; ; de 16 de septiembre de 1999, *Abdoulaye y otros*, apartado 16, y de 13 de diciembre de 2001, *Mouflin*, C-206/00; *Defrenne II*, fund. 8-10: la Comunidad no se limita a una unión económica, sino que, al mismo tiempo, tiene que asegurar, por medio de una acción común, el progreso social y perseguir la mejora constante de las condiciones de vida y de empleo de los pueblos europeos, tal como ha sido subrayado en el preámbulo del Tratado.

de la UE, pero con un mandato imperativo<sup>15</sup>. Mas allá de las declaraciones programáticas, de las exposiciones de motivos, apenas ha habido acciones decididas que intervengan para producir **discriminación positiva que vayan corrigiendo el sesgo de género**. Es conocida la complejidad de la Unión Europea, con la diversidad entre distintos países y sus distintas posiciones, pero su compromiso en términos de igualdad y las iniciativas legislativas que ha llevado a cabo no pueden ser obviadas.

## VIII

Tras la prospección realizada constatamos que las diferencias en función de la retribución no se han analizado en el trabajo autónomo ni en nuestro país ni en el marco legal europeo. La ausencia de interés parte de la identificación tradicional de autónomos/autónomas con Empresarios/empresarias, como una suerte de aristocracia ocupada que puede proveerse a sí misma de todo tipo de privilegios y que no necesita una estructura de protección suficiente. De ahí que no haya existido interés público para intervenir sobre la materia.

Las diferencias retributivas entre hombres y mujeres se describen con certeza únicamente analizando **la sectorialización**, es decir la presencia de las mujeres en determinados sectores de actividad, la dificultad de acceder a actividades de responsabilidad, a la dirección de grandes empresas, o de trabajos de valor añadido, pero no hay forma de reclamar dicha diferencia. Todo ello sin analizar las causas por las cuales se produce ese nivel de sectorialización vinculado al sexo.

## IX

A todas las discriminaciones que puedan asociarse a una forma de actividad como el trabajo autónomo ha de unirse el hecho de ser mujer, que por sí mismo arrastra elementos diferenciadores y perjudiciales. La condición de ser mujer, lo que deriva en situaciones de **temporalidad o parcialidad** derivados de exigencias de atender a las cargas familiares o las necesidades de atender a los cuidados. La discriminación indirecta que señala el TS en función de genero opera aquí también.

El hecho de iniciar una actividad por cuenta propia y vincularlo a la voluntad podría hacer pensar (como ha sucedido) que todos los elementos de dicha actividad son elegidos, cuando la capacidad de decidir no existe ante las necesidades de supervivencia y de subsistir en el ámbito social.

---

15. Asunto C-624/19 tiene por objeto la cuestión prejudicial planteada con arreglo al art. 267 del TFUE (LA LEY 6/1957), por el Watford Employment Tribunal (Tribunal de lo Social de Watford, Reino Unido)

## X

Uno de los elementos que definen la discriminación indirecta **cuestiones indirectas de discriminación**, como puede ser **a exclusión de las mujeres de distintos espacios** en base a una supuesta superioridad física de los hombres, sin atender a que hay hombres y mujeres diferenciados con capacidades distintas con independencia del género. La capacitación y las tareas no tienen ni género ni sexo.

La segmentación de actividades en función del género tiene consecuencias concretas, una de las más importantes son las diferencias retributivas, que por supuesto tienen que ver con las opciones que el trabajo autónomo ofrece a las mujeres. Pensemos en cuantas mujeres camioneras, gruistas, o incluso taxistas, agricultoras, han llegado a participar individualmente de estos sectores, y cuál es la razón de que no lo hagan. Hoy sabemos que hay mujeres en el campo, en el transporte, en el reparto, y hombres también, y algunos otros incapaces de llevarlas a cabo. No se puede asociar la biología y el género a la capacidad o incapacidad de realizar tareas, mucho menos en el ámbito estrictamente intelectual.

Esto sucede también con respecto a los procesos de promoción profesional y, más concretamente, en el pase a las categorías de coordinación, liderazgo y de mando. Hay un evidente desequilibrio con relación a las mujeres. **Los puestos más altos en términos de responsabilidad, ergo de beneficios los ocupan los hombres, que son económicos, pero también de prestigio social y de capacidad de influencia.**

## XI

La discriminación persiste, pues, a pesar del marco de protección global de las mujeres en el mundo del empleo, pero no solamente. La ausencia de políticas públicas decididas afecta personalmente al mismo corazón del estado del bienestar: a la Seguridad social.

En el ámbito del trabajo autónomo aún hoy la regulación del RETA determina una posición inferior y menos protectora con respecto a los asalariados, y de las mujeres especialmente con relación a las trabajadoras por cuenta ajena. Una regulación históricamente basada en la libertad de elección de bases de cotización, las denominadas ayudas familiares, junto con una casi ausente protección del embarazo y la maternidad en lo relativo al mantenimiento de la actividad, determinan una protección insuficiente ante las diversas contingencias vitales que afectan a las mujeres, y a estas por ser mujer. No tiene sentido desde una perspectiva de un estado social que el trabajo realizado tenga protección distinta en función de si se

realiza por cuenta ajena propia cuando a actividad es exactamente la misma, o, aunque no lo sea, cuando una mujer realiza un trabajo de manera personal y directa a título lucrativo como marca la legislación. **La discriminación en cuanto a la protección social pública es evidente.**

## XII

Quizá la circunstancia más reveladora en términos de discriminación por razón de género en el ámbito de la protección social se produzca **con ocasión del embarazo y la maternidad**, y seguramente la más trascendente por los efectos que tiene para la sociedad en su conjunto. En el caso de las autónomas, ni siquiera tienen reserva de su puesto de trabajo, ni garantizada la percepción retributiva más allá de la prestación, que vinculada en general a una base mínima no deja de ser claramente insuficiente, de manera que lo normal es que adopten la decisión de seguir trabajando aun parcialmente para no perder totalmente los ingresos, o parte de ellos<sup>16</sup>, o renunciar a la actividad o a la maternidad. Evidente es también la situación diferencial que se produce frente a varones autónomos que pueden seguir adelante con su actividad y prosperar en el desarrollo de la misma.

Para afianzar esta conclusión basta conocer que la protección de las trabajadoras asalariadas en las situaciones de embarazo es sólida. Esta situación garantista en lo relativo al mantenimiento del empleo y cobertura social, emana no solamente de las disposiciones legales, sino también y especialmente de la actuación judicial y convencional. Hay así numerosa jurisprudencia que intercepta y anula discriminaciones de todo orden, lo que no se ha producido en este caso. No podemos ni contemplar la opción de iniciar reacciones contractuales en el contexto de un embarazo.

Merece la pena recordar, en este sentido, el valor de la seguridad social como instrumento para reducir distancias, no para provocarlas<sup>17</sup>, y como mecanismo redistributivo inspirado en una lógica solidaria y de bienestar común, que sin embargo no despliega todos sus efectos reparadores en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, situándolas en una posición de clara desventaja, y no solo por la maternidad, tal y como hemos visto.

---

16. A pesar de ello, el art. 318 a), párrafo segundo, LGSS, prevé que las personas encuadradas en el RETA podrán percibir los subsidios por maternidad y paternidad en régimen de jornada parcial

17. RASO DELGUE, J. Op. Cit.

### XIII

Un elemento relevante en relación con la precariedad y con la menor retribución tiene que ver con el carácter mercantil de las relaciones, y por tanto **con la posibilidad de verse interrumpidas ante situaciones de enfermedad, cuidados, embarazos o accidentes**. El efecto de la nulidad del despido, que es el más severo que puede adoptarse en términos de sanción de una resolución contractual, no viene atribuido a las autónomas, aunque el derecho fundamental que asiste a la nulidad por principio es el mismo para ambas, y el interés social debiera ser idéntico. Es este sin duda un factor de presión condicionante en términos de conceptos retributivos de las mujeres.

La doctrina judicial, siguiendo la jurisprudencia del TJUE, actúa incluso en el momento previo a la existencia del contrato, y reconoce que cuando el impedimento para la contratación es el propio embarazo aun cuando la mujer embarazada no pueda ocupar el puesto, es un hecho discriminatorio por razón de sexo. No existe, por supuesto idéntica posición con respecto a las autónomas, que evitarán plantear su relación con respecto a una prestación de servicio ante la contingencia del embarazo, bajo la certeza de la imposibilidad de que se produzca el acuerdo.

### XIV

La protección por maternidad a las asalariadas es prácticamente universal. Así, por ejemplo, la STS de 1584/2017 4 de abril, la Sala se pronunciaba por otra situación de discriminación con ocasión de embarazo, en este caso por fecundación in vitro, también lo ha hecho en el supuesto de gestación por sustitución (prohibida en este país, pero existente en términos reales) El tribunal declaraba la nulidad del despido en estos casos. **El superior interés de menor que se aplica como criterio básico en estos casos no sucede con las autónomas, menos pagadas y desprotegidas en estas situaciones.** Lo mismo sucede con ocasión de los permisos parentales de los hombres autónomos, cuyas consecuencias en términos de la relación establecida con su contratante son impredecibles<sup>18</sup>, a diferencia de lo que sucede con los asalariados.

---

18. STS 10/2017, que para evitar toda discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental no pueden estar en una posición de desventaja con respecto a los trabajadores que no se hayan acogido a tal permiso'. Y esto es aplicable tanto a mujeres como a hombres, tanto para la suspensión por maternidad como por paternidad. Porque si la paternidad queda menos protegida que la maternidad, la consecuencia lógica es un menor índice de disfrute de la primera en detrimento de la segunda, perpetuándose así la asunción mayoritaria de cargas familiares por las mujeres al ser estas quienes utilizan de modo absolutamente mayoritario estos permisos

## XV

Una vez suspendida la actividad y al término de **los cuidados**, la vuelta a la actividad por cuenta propia se produce en condiciones de inferioridad, con la imposibilidad de exigir, negociar y obtener una retribución conforme con las capacidades y la experiencia después de una carrera económica y profesional interrumpida. que se bonifique la contratación en estos casos y/o se le permita seguir realizando labores exclusivas de dirección, o incluso el trabajo a tiempo parcial sin perder la prestación son factores de precarización económica. Deberíamos otorgar suficiente flexibilidad a la mujer autónoma para que la situación de embarazo no afecte a su actividad y que después pueda retomarla con normalidad, sin erosionar gravemente la carrera profesional.

## XVI

Otro de los obstáculos relativos a las mujeres autónomas y a su capacidad retributiva tiene que ver con la **ausencia de influencia de la negociación colectiva sobre su actividad**, en la medida en que es la autocomposición un instrumento clave en el proceso de obtención de los objetivos de igualdad en términos de trabajo y ocupación.

La capacidad de influencia de la negociación colectiva tiene efectos no solo en cuanto a la retribución concreta, sino también en el análisis de las situaciones y del trabajo de propuestas igualitarias a las que aspiramos. Es esencial también el activismo judicial en términos de afirmar el derecho o la existencia de técnicas procesales que permitan una eficiente reacción en casos de violación de la cláusula de no discriminación en los distintos convenios, también con respecto al trabajo autónomo<sup>19</sup>.

## XVII

Las carreras de cotización interrumpidas, (como consecuencia básicamente de la maternidad y los cuidados), la difícil vuelta al puesto de trabajo o a la actividad por cuenta propia, determinan una auténtica **brecha en función del género que en términos de protección social se expresa con mayor crudeza durante la vejez**. Así, en el Informe Adecuación de las pensiones en la Unión Europea 2010-2050, la Comisión y el Comité de Protección social reconocieron que una importante dimensión del reto de la suficiencia de las pensiones está ligada al género.

---

19. VALDES DAL RE, F. *Un estatuto para el trabajo... Op. Cit. pág. 14*

La importancia de este reto ha sido subrayada de forma reciente por la ONU, al indicar que el fortalecimiento económico de la mujer es esencial para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030<sup>20</sup>. En el caso de las autónomas, en términos de pensiones, sus percepciones, en pensión media, alcanzan un 27'2% inferior al que perciben los hombres autónomos; y en el caso concreto de las pensiones por jubilación, un 26% menor<sup>21</sup>.

## XVIII

No obstante, el problema fundamental sigue siendo el **reparto de estereotipos en función del género** y las consecuencias que, sobre el trabajo y, especialmente, sobre el trabajo autónomo se producen, y que desequilibran los esfuerzos domésticos, la atención a las dependencias, pero también la participación en determinados sectores de actividad, o la valoración de la misma<sup>22</sup>. Esa es la causa trascendente que haga más difícil la presencia en determinados sectores, o la compatibilidad con la vida personal o familiar, o el desarrollo prospero de carreras profesionales.

## XIX

**Las autónomas sufren especialmente las crisis, y sus procesos vitales y retributivos se frenan.** Lo vimos en la crisis del 2007, cuando la sangría de mujeres fue superior a la de los hombres. La del Covid-19 se planteó como reto Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19 con especial atención a la adopción de medidas que fortalezcan la llamada economía del cuidado, para que las mujeres gocen de igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Es un hecho cierto y generalizado en los distintos países, que el trabajo de cuidados se desarrolla básicamente por mujeres en el ámbito familiar e informal, lo que incide de manera directa en el desarrollo personal y profesional o laboral de todas ellas, pues bien, estas mujeres siguen realizando sus actividades de cuidados sea a familiares o a terceros de manera irregular y no protegida.

20. RODRIGUEZ GONZALEZ, S. *Desigualdad con Causa de Genero en la Seguridad Social: Carreras de Cotización y Prestaciones*, Lan Harremanak, 38, 2017, pág. 95

21. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, *pensiones contributivas a 1 de agosto 2020* [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/713b0d29-802e-4ef4-a9d4-20967b3948cc/REG202008.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=linktext&ContentCache=NONE&CACHE=NONE&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_9H5AH880M8TN80QOV0H20V0000-713b0d29-802e-4ef4-a9d4-20967b3948cc-nh1CnjH](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/713b0d29-802e-4ef4-a9d4-20967b3948cc/REG202008.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&ContentCache=NONE&CACHE=NONE&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_9H5AH880M8TN80QOV0H20V0000-713b0d29-802e-4ef4-a9d4-20967b3948cc-nh1CnjH)

22. MELLADO MILLANO, C. *Retos en Materia de Igualdad de Género en el siglo XXI*, pág. 178.

## XX

**El acoso por razón de género** vulnera varios derechos fundamentales, la dignidad, la no discriminación, pero también la seguridad y la salud laboral, y desde luego puede afectar a las condiciones retributivas. Cuando se producen situaciones de acoso sexual ambiental, es decir, cuando el sujeto activo del acoso crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador, sin que tal contaminación del ambiente de trabajo conlleve una específica repercusión negativa en la permanencia en el trabajo, o en las condiciones laborales, hay muchas dificultades probatorias. La jurisprudencia considera el acoso por razón de sexo, como una causa justa de resolución de la relación laboral<sup>23</sup>, que no se ha visto traducido en modo alguno en el trabajo por cuenta propia de forma paralela como causa de resolución.

## XXI

Muchas han sido las tareas legislativas, judiciales, sindicales y convencionales, sin embargo, en el trabajo autónomo, y pese a que desde 2007 se incluyó la proclamación de igualdad como inspiradora del mismo, **carece de instrumentos efectivos para corregir las desviaciones** y para garantizarla de manera efectiva como exige la CE. Tiene importancia, en este sentido la atribución a la jurisdicción social del conocimiento de las cuestiones surgidas en el ámbito de los derechos fundamentales (art 2.f LRJS) y en cualquier caso para las mujeres TRADES (art 17.1 de la LETA).

## XXII

Es obvia la diferencia existente entre las asalariadas y las autónomas, en conclusión, imaginemos a una mujer autónoma embarazada que pretenda acceder a un trabajo; o reclamar una promoción; o denunciar una desigualdad retributiva; o una rescisión contractual por motivo del embarazo; o tratando de evitar que le indiquen como vestirse si es de forma sexualizada, o de responder a un comportamiento acosador, o al mobbing; o intentando coordinar sus vacaciones con las de sus hijos; o atender a los cuidados: hoy por hoy imposible.

Además, en muchos países, las mujeres se encuentran en una situación de desventaja significativa en el acceso al crédito, la tierra o los productos financieros, que previene oportunidades para que creen una empresa o se ganen la vida administrando activos<sup>24</sup>.

---

23. En este sentido, la STSJ de Madrid de 31 de enero de 2011 (AS 2011/936); Vid. Kahale Carrillo, D., «El acoso laboral desde la óptica jurisprudencial», *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral, Laborum, Murcia, 2016.*

24. punto núm. 5, pág. 5.

## XXIII

La concreción en las propuestas es arriesgada por no explorada directamente en este colectivo, pero conocemos bien la ausencia de resultados de las actividades propositivas globales, más en el ámbito desiderativo que en el activo. Es evidente que se requieren acciones concretas para abordar la brecha salarial de género en el trabajo autónomo. Entre las posibles soluciones, se proponen las siguientes:

- 1. Dar Visibilidad a la Problemática:** Sensibilizar a la sociedad, a las administraciones y a las empresas sobre la importancia de la equidad de género en el trabajo autónomo. Esto podría lograrse a través de campañas de concienciación, eventos y programas educativos que destaquen los desafíos que enfrentan las mujeres autónomas en el mercado laboral.
- 2. Educación:** Promover programas de sensibilización y educación dirigidos tanto a empleadores como a trabajadores autónomos, con el objetivo de eliminar estereotipos de género, fomentar la igualdad de oportunidades y apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en el ámbito del trabajo autónomo.
- 3. Promoción de la igualdad de género:**
  - a. Implementación de programas de apoyo y capacitación para mujeres emprendedoras.
  - b. Promoción de medidas para cerrar la brecha salarial y mejorar las condiciones laborales de las mujeres autónomas.
  - c. Sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral y económico.
- 4. Apoyo al trabajo autónomo femenino tanto en el momento del emprendimiento como durante el ejercicio de la actividad.**
  - a. Lanzamiento de proyectos estratégicos y programas de desarrollo empresarial dirigidos específicamente a mujeres.
  - b. Facilitación de acceso a financiamiento y recursos para iniciar y gestionar actividades sostenibles.
  - c. Creación de redes de apoyo y colaboración entre mujeres emprendedoras.
  - d. Emprendimiento colectivo: promoción de economía social.
- 5. Corresponsabilidad**
  - a. Implementación de políticas de conciliación que permitan a las mujeres autónomas equilibrar su vida laboral y personal.
  - b. Reconocimiento y valoración del trabajo de cuidado no remunerado.
  - c. Fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.
  - d. Equiparación de ayudas, prestaciones y obligaciones en términos de cuidados.

- 6. Solicitud a la Administración Pública:** Instar a las instituciones gubernamentales a facilitar y compartir datos desglosados por género sobre el trabajo autónomo, lo que permitirá una comprensión más precisa de la brecha salarial y el diseño de políticas efectivas para abordarla.
- 7. Iniciativas para evaluar las Políticas Públicas:** Fomentar la creación de iniciativas que evalúen el impacto de las políticas públicas existentes en la reducción de la brecha salarial de género en el trabajo autónomo. Esto incluye programas de apoyo financiero, capacitación y desarrollo empresarial dirigidos específicamente a mujeres autónomas.
- 8. Diálogo y acción política:**
  - a. Proposición y promoción de medidas legislativas que protejan los derechos laborales de las trabajadoras autónomas.
  - b. Participación en mesas de trabajo, comisiones y encuentros para abordar las necesidades específicas del colectivo de mujeres trabajadoras autónomas. Participación en el dialogo social
  - c. Compromiso con la promoción de estructuras de representación feministas y democráticas.
  - d. Elaboración de políticas de discriminación positiva en favor de las mujeres autónomas.
- 9. Reivindicación de los derechos fundamentales** también en el ámbito del trabajo autónomo, y desde luego en el protagonizado por mujeres.

# 6

## EPÍLOGO

## EPÍLOGO

Es fundamental reconocer las limitaciones del estudio, entre las que se incluyen la falta de una muestra representativa, la dependencia de datos auto reportados y la dificultad para capturar la complejidad de los factores que influyen en la brecha salarial de género en el trabajo autónomo. Estas limitaciones subrayan la necesidad de futuras investigaciones que aborden estos desafíos de manera más exhaustiva.

Sin embargo, la experiencia organizativa, la capacidad de capilarizar, de generar un entorno seguro y libre para las mujeres, permite valorar los datos revelados con honestidad y respeto. Somos conscientes de no poder aportar una visión completa de la situación, pero si relevante y representativa.

Nuestro objetivo es impulsar estudios, opiniones, trabajos, reflexione sobre las mujeres autónomas, sobre esas grandes olvidadas a las que representamos y nos debemos.

Por último, reiterar nuestro agradecimiento a las organizaciones que han colaborado activa y generosamente en este análisis especialmente las que forman parte de UATAE Mujer, y desde luego la Federación de Mujeres Directivas (FEDEPE)  
Ojalá pronto.

# 7

## FUENTES CONSULTADAS

## FUENTES CONSULTADAS

### 1. Instituto Nacional de Estadística (INE).

<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=4564&capsel=4568>

### 2. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.mites.gob.es>

a. [https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/ficheros/estadisticas/trimestrales/2023/informes\\_perfiles\\_septiembre\\_2023CC\\_AA.pdf](https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/ficheros/estadisticas/trimestrales/2023/informes_perfiles_septiembre_2023CC_AA.pdf)

b. [https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/ficheros/estadisticas/trimestrales/2023/PUBLICACION\\_PRINCIPAL\\_3\\_TRIM\\_2023.pdf](https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/ficheros/estadisticas/trimestrales/2023/PUBLICACION_PRINCIPAL_3_TRIM_2023.pdf)

c. <https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/ficheros/estadisticas/trimestrales/2023/Resumen-de-resultados-3-trim-2023.pdf>

### 3. Ministerio de la Igualdad. <https://www.igualdad.gob.es>

### 4. Instituto de las Mujeres. <https://www.inmujeres.gob.es>

### 5. Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

### 6. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

### 7. Banco de España.

### 8. OCDE

### 9. OIT

### 10. Referencias bibliográficas consultadas:

a. *García, C., & Sebastián, R. (2019). La brecha salarial entre asalariados y autónomos en España: un análisis de las características del trabajo y las empresas. Revista de Economía Laboral, 16(1), 1-26.*

b. *Fernández-Macías, E., Hurley, J., & Storrie, D. (2016). The role of self-employment in explaining occupational segregation by sex in Spain. Cambridge Journal of Economics, 40(1), 103-127.*

c. *Bosch, M., Farré, L., & Valls, E. (2010). Is there a glass ceiling in Spain? A multivariate approach. British Journal of Industrial Relations, 48(3), 555-587.*

d. *Antón, J. I., Muñoz de Bustillo, R., & Fernández-Macías, E. (2013). The impact of the great recession on employment polarization in Spain. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 52(1), 57-89.*

e. *BRINDUSAANGHEL. Banco de España. J. IGNACIO CONDE-RUIZ. FEDEA & Universidad Complutense. IGNACIO MARRA DE ARTÍÑANO. Universidad de Oxford. Hacienda Pública Española / Review of Public Economics, 229-(2/2019): 87-119 © 2019, Instituto de Estudios Fiscales. <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4> Brechas Salariales de Género en España.*

f. *LANDABURU CARRACEDO, MJ. Derechos Fundamentales, Estado Social y Trabajo Autónomo. Bomarzo, Albacete 2023*



comunicacion@uatae.org  
+34 91 517 73 75

General Palanca, 37  
28045, Madrid

[www.uatae.org](http://www.uatae.org)

