

BRECHA SALARIAL EN LAS AUTONOMAS

Unión UATAE Andalucía



UNIÓN UATAE
ANDALUCÍA

INTRODUCCIÓN

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.

Durante las últimas dos décadas 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 un reparto dirigido a relegar a las mujeres a los ámbitos reproductivos y de los cuidados, reservando a los hombres la relevancia política, publica 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.

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.

El trabajo autónomo ha experimentado un crecimiento notable internacionalmente y en nuestro país, si bien hasta el 2023 con un carácter **contra cíclico**, es decir las personas acudían a él ante la falta de alternativas en procesos de crisis económicas, y volvían al trabajo asalariado cuando se producía el crecimiento: estábamos ante un elemento refugio, donde se acudía 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 2023 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, lo que podría indicar que en 2023 se rompe el carácter anticíclico de trabajo por cuenta propia.

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 autónomas 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.

En este documento se analizará la documentación hasta ahora existente, estudios y ejemplos sobre las percepciones retributivas en el trabajo autónomo que nos posicionará para poder realizarnos una visión sobre la “Brecha de género salarial en el trabajo autónomo”.

DATOS EXISTENTES HASTA LA ACTUALIDAD

Según el INE o Ministerio de Trabajo y Economía Social del último trimestre del año 2023: **El 74,5% de las personas trabajadoras por cuenta propia supera los 40 años, aunque este porcentaje desciende al 61,5% entre los procedentes de otros países.**

En relación con 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
Total	3.343.696	100,0	260.662	100,0	258.250	100,0	1.273.599	100,0	1.551.185
	325.850	9,7	70.128	26,9	43.970	17,0	132.546	10,4	79.206
ENTRE B. MÍNIMA Y 1,5 B. MÍNIMA	2.556.092	76,4	186.666	71,6	205.414	79,5	1.026.266	80,6	1.137.746
ENTRE 1,5 B. MÍNIMA Y 2 B. MÍNIMA	200.344	6,0	2.621	1,0	6.098	2,4	64.021	5,0	127.604
ENTRE 2 B. MÍNIMA Y 3 B. MÍNIMA	199.700	6,0	1.025	0,4	2.190	0,8	36.622	2,9	159.863
MÁS DE 3 VECES B. MÍNIMA	61.710	1,8	222	0,1	578	0,2	14.144	1,1	46.766

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, 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.

- ESTUDIO REALIZADO POR BILLIN

Billin es un **programa de facturación online** que ayuda a la sostenibilidad de los pequeños negocios. La empresa ofrece un conjunto de servicios que, con la tecnología como base, ayudan a tener el negocio bajo control.

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 2023. 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 las 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.

CONCLUSIONES

La primera conclusión a la que llegamos con el análisis de la información que hay disponible, es que las mujeres se ven abocadas mayoritariamente al trabajo por cuenta propia, desmontando el emprendimiento ligado al sueño de ser tu propio jefe y triunfar en el contexto de una actividad por cuenta propia.

Las mujeres son las principales víctimas de un proceso de precarización, ya que 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 más por necesidad que por vocación, a menudo la última opción.**

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.

No existen **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.

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.

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

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.

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.

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.

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. 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.**

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.

Al termino 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.

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 autentica **brecha en función del género que en términos de protección social se expresa con mayor crudeza durante la vejez.**

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.

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.

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