



MUJERES EN LAS SOCIEDADES LABORALES

Análisis de su rol como socias, trabajadoras y directivas



Equipo investigador

Prudencio J. Riquelme Perea

César García Pina

María del Carmen Solano Báez

Iván Valls Martín

PRESENTACIÓN

La igualdad se construye desde la propiedad y la participación en la empresa: la Sociedad Laboral

El avance hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y empresarial constituye uno de los grandes retos estructurales de nuestras sociedades contemporáneas. A pesar de los progresos normativos, institucionales y culturales registrados en las últimas décadas, persisten brechas significativas en el acceso al empleo, en la calidad del trabajo, en la promoción profesional y, especialmente, en la participación de la mujer en los espacios de propiedad, decisión y liderazgo empresarial. Tal y como evidencian numerosos estudios e indicadores oficiales, el denominado “techo de cristal”, junto a factores como la segregación sectorial, la parcialidad involuntaria o la sobrecarga de responsabilidades de cuidados, continúa condicionando las trayectorias laborales femeninas.

En este contexto, las Sociedades Laborales se configuran como un modelo empresarial con un elevado potencial transformador para reducir desigualdades, promover la participación democrática en la empresa y facilitar el acceso de las mujeres no solo al empleo, sino también a la propiedad de los medios de producción y a los órganos de decisión.

Es precisamente en este marco donde el papel de la Asociación Empresarial de Sociedades Laborales y Participadas de la Región de Murcia (**amusal**) adquiere una relevancia estratégica. Como organización representativa, promotora y vertebradora del modelo de Sociedad Laboral en el ámbito territorial, **amusal** viene desarrollando una labor activa en la generación de oportunidades empresariales para mujeres, impulsando el emprendimiento colectivo, el acceso a la condición de socia trabajadora y la promoción de su liderazgo en estructuras empresariales participadas.

La acción de **amusal** no se limita a la representación institucional del sector, sino que se proyecta de manera transversal a través de programas de asesoramiento a la creación de empresas, acompañamiento a grupos promotores, formación especializada, difusión del modelo y desarrollo de estudios e investigaciones orientadas a mejorar el conocimiento sobre el impacto social y laboral de las Sociedades Laborales. Esta función resulta especialmente relevante ante la limitada disponibilidad de información estadística desagregada que permita analizar con profundidad la realidad de las mujeres en este modelo de empresas.

Desde esta perspectiva, el presente estudio no solo responde a la necesidad de generar evidencia empírica sobre el triple rol que desempeñan las mujeres en las Sociedades Laborales —como socias, trabajadoras y directivas—, sino que también

pone en valor el trabajo desarrollado por **amusal** como agente facilitador de igualdad, cohesión social y empleo de calidad en el territorio.

Asimismo, la investigación se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente con el ODS 5 (Igualdad de género), el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 10 (Reducción de las desigualdades), reforzando el posicionamiento de las Sociedades Laborales como instrumentos eficaces para avanzar hacia un modelo económico más inclusivo, participativo y sostenible.

En definitiva, analizar la participación de la mujer en las Sociedades Laborales implica no solo estudiar una realidad empresarial concreta, sino también comprender el impacto de un modelo que sitúa a las personas como protagonistas en la empresa. Un modelo cuya promoción y desarrollo han estado estrechamente ligados al compromiso y a la acción continuada de las organizaciones empresariales de Sociedades Laborales en España, contribuyendo de manera significativa a abrir espacios de oportunidad, liderazgo y corresponsabilidad para las mujeres dentro de la economía productiva.

Asimismo, procede trasladar un reconocimiento expreso al equipo investigador responsable de la elaboración del presente estudio, formado por Prudencio J. Riquelme Perea, César García Pina, María del Carmen Solano Báez e Iván Valls Martín, del Laboratorio de Estrategias e Ideas para el Territorio, cuyo rigor metodológico y conocimiento del ámbito de las Sociedades Laborales han permitido desarrollar un análisis profundo y de alto valor añadido.

Del mismo modo, se agradece la participación y colaboración del equipo técnico de **amusal**, cuya implicación ha resultado clave tanto en el acompañamiento del proceso de investigación como en la aportación de conocimiento sectorial y contextual necesario para el desarrollo del trabajo.

Francesc Abad Rigla
Director Gerente de amusal

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	11
2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.1. Objetivos	13
2.2. Metodología	14
3. FUNDAMENTACIÓN	16
3.1. Avances en la promoción del acceso al mercado de trabajo de la mujer	16
3.2. Avances en la igualdad en el liderazgo empresarial	19
3.3. Avances de la mujer en el ámbito de la economía social	22
4. Desarrollo del análisis cuantitativo de datos	27
4.1. Fases del análisis cuantitativo de datos	27
4.2. Muestra Continua de Vidas Laborales. Variables de interés.	30
5. DIAGNÓSTICO A PARTIR DE FUENTES SECUNDARIAS: MITES Y MCVL	36
5.1. Características generales de la actividad económica y el empleo en las sociedades laborales. El papel de las mujeres como empleadas y como socias.	36
5.2. Perfil sociodemográfico de las mujeres empleadas en sociedades laborales	43
5.3. Características del empleo desempeñado por las mujeres en las sociedades laborales. Elementos diferenciales.	50
5.3.1. Estabilidad laboral	50
5.3.2. Calidad del empleo	55
5.3.3. Otras características de las relaciones laborales	64
5.4. Impacto de las sociedades laborales en las trayectorias profesionales de las mujeres	69
6. CONCLUSIONES	77
BIBLIOGRAFÍA	90
ANEXOS	92
ANEXO I: Criterios empleados para el análisis en las subfases 2.1 y 2.2	92
ANEXO II: Criterios empleados para el análisis en la subfase 2.3.	93



MUJERES EN LAS SOCIEDADES LABORALES

Análisis de su rol como socias, trabajadoras y directivas



1. INTRODUCCIÓN

Distintas medidas normativas y estratégicas han contribuido de forma muy notable a promover la visibilización del talento femenino. No obstante, más allá de los indudables avances recientes en la incorporación de mujeres al mercado de trabajo y a puestos de responsabilidad, el techo de cristal persiste debido a barreras culturales y organizativas. Esta situación deriva de una multicausalidad, por un lado, los prejuicios sociales y roles tradicionales; por otro, la sobrecarga de las tareas de cuidados, unida a la falta de corresponsabilidad, así como la cultura institucional que limita y en algunos casos invisibiliza el liderazgo de las mujeres.

Para comprender situaciones complejas los datos empleados tradicionalmente para el análisis del mercado de trabajo se muestran insuficientes ante la carencia de un nivel de detalle que permita la caracterización de las sociedades laborales. Las principales bases de datos de empleo oficiales, como la Encuesta de Población Activa, principal fuente para describir el empleo en España, no diferencian entre las distintas entidades que agrupa la economía social, siendo hasta el momento la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) la única fuente de datos que permite una identificación de las personas trabajadoras en este ámbito de la economía.

En este sentido, este estudio plantea el análisis situación del mercado de trabajo de las mujeres en las sociedades laborales a partir del análisis de datos estadísticos de la MCVL. La utilización de la MCVL permite explorar el rol que presentan las mujeres tanto en las sociedades laborales, como en el resto de las entidades de economía social, y en el conjunto de las empresas españolas. Así pues, es posible profundizar en las características diferenciales del empleo de la mujer en las distintas fórmulas societarias.

De esta forma, la elaboración de este estudio contribuye a la promoción de las sociedades laborales al reforzar los conocimientos y mejorar la toma de decisiones y el asesoramiento a nuevos emprendedores. En este sentido esta propuesta se alinea a las actividades y gastos subvencionables del artículo 3 de la convocatoria de subvenciones que contempla la *“elaboración y publicación de estudios, trabajos de documentación, análisis académicos e investigaciones, así como actividades análogas, que contribuyan a la promoción de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y refuercen el conocimiento colectivo y el capital intelectual del sector para la mejor toma de decisiones”*.

Asimismo, este estudio contribuye al ODS 5 relacionado con la igualdad de género; al ODS 8 que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico; al ODS 10 para la reducción de las desigualdades; y al ODS 17 para impulsar alianzas para lograr los objetivos.

Bajo esta premisa, este estudio contribuye con los objetivos de la Estrategia Española para la Economía Social, es particular con la *Línea de actuación 5.- Impulsar análisis para la medición del impacto económico y social de la Economía Social*, la cual plantea el impulso del análisis empírico, tanto desde el punto de vista cuantitativo como desde la perspectiva cualitativa, para generar información sobre el comportamiento diferencial y el impacto que la economía social tiene sobre la sociedad en los ámbitos económicos, social y medioambiental. Asimismo, contribuye a la *Línea de actuación 14.- Avanzar en la igualdad de género en la Economía Social*, específicamente a la *Acción 14.1.- Análisis de la situación de las mujeres respecto a los hombres en las entidades de la Economía Social*, que persigue visibilizar la situación de las mujeres y las brechas de género en las entidades de la economía social para sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

De forma directa también contribuye con los fines planteados desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) entre los que se encuentra favorecer el trabajo de forma coordinada para la inclusión de líneas prioritarias de investigación relativa a la economía social dentro de las diferentes convocatorias de investigación en otros ministerios u organismos públicos (Instituto de las Mujeres, etc.). También plantea la realización de estudios empíricos que permitan profundizar en diferentes dimensiones del impacto diferencial, en términos socioeconómicos de la economía social y la actualización de los medios de consulta existentes (informes, estudios) que permitan el análisis y la comparativa entre comunidades, sectores y tipos de entidades.



2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Objetivos

El presente estudio consiste en la elaboración de una investigación sobre las características del empleo de la mujer en las sociedades laborales para aportar conocimiento sobre el triple rol que desempeñan en este tipo de empresas: socias, trabajadoras y directivas.

El **objetivo principal** perseguido ha sido constatar cuáles son las condiciones de trabajo en esta fórmula societaria y si el impulso de esta fórmula societaria resulta importante para la promoción de la igualdad de género, para mejorar las condiciones de trabajo de la mujer y para aportar puestos de trabajo de mayor valor añadido.

Como **objetivos específicos**, se pueden definir los siguientes:

- Identificar los principales retos en el ámbito del mercado de trabajo a los que se enfrentan las mujeres.
- Caracterizar la actividad económica y el empleo existente en la economía social y las sociedades laborales, así como las tendencias experimentadas durante los últimos años, profundizando en las diferencias entre géneros.
- Conocer el perfil sociodemográfico de las mujeres en la economía social en general, y en las sociedades laborales en particular.
- Caracterizar los puestos de trabajo y las sociedades laborales donde se desempeñan laboralmente las mujeres.
- Identificar los elementos diferenciales de los puestos de trabajo ocupados por las mujeres en las sociedades laborales en relación a los puestos de trabajo existentes en otras figuras de economía social y mercantil.
- Medir el papel desempeñado por las sociedades laborales en las trayectorias profesionales de las personas que pasan por ellas, poniendo el foco especialmente en las mujeres.

2.2. Metodología

Para alcanzar estos resultados, se plantea el desarrollo de una **metodología de investigación mixta**, apoyada en fuentes de información de diverso tipo que a continuación se detallan.

Revisión documental

Revisión documental del marco estratégico de referencia así como publicaciones científicas, orientado a identificar los retos en el mercado de trabajo de las mujeres en el ámbito de la economía social. Concretamente:

- El rol desempeñado por la mujer en el mercado de trabajo, y las brechas existentes.
- El papel de la mujer en el contexto de la economía social.
- El papel de las sociedades laborales para la corrección de los desequilibrios existentes en materia de género.

Análisis cuantitativo de datos

Se configura como el núcleo central de la investigación. En esta etapa se ha perseguido caracterizar la situación actual de la mujer en los siguientes ámbitos:

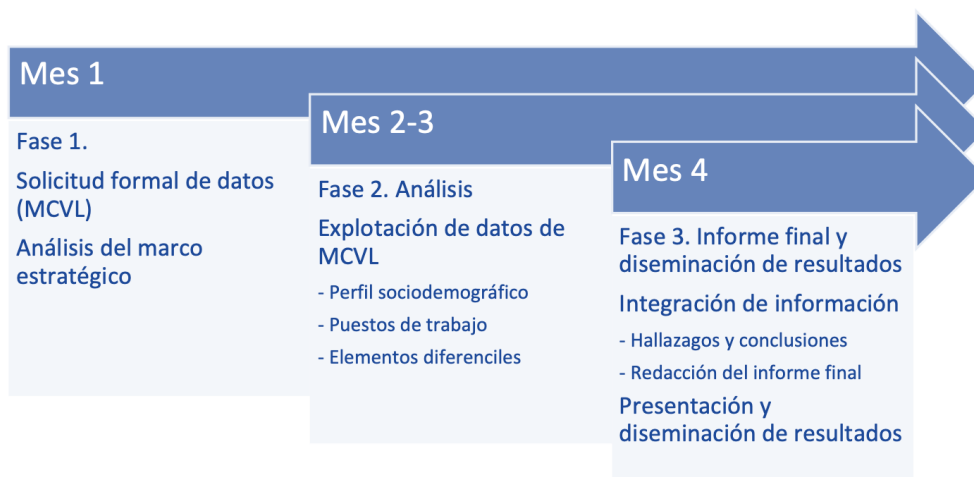
- Características generales de la actividad económica y el empleo en la economía social y las sociedades laborales en particular.
- Perfil sociodemográfico de la mujer en la economía social en general y en las sociedades laborales en particular. En esta dimensión se ha analizado el nivel educativo, el lugar de residencia, la existencia de situaciones de discapacidad o la edad, entre otros.
- Características del puesto de trabajo y de las sociedades laborales donde participan las mujeres. En esta dimensión se ha abordado la relación con la actividad, la situación profesional, los distintos tipos de actividad, la relación contractual y la jornada de trabajo, la antigüedad en el puesto de trabajo o las características de la entidad empleadora, entre otros.
- Elementos diferenciales de los puestos de trabajo ocupados por mujeres en las sociedades laborales en relación con los puestos de trabajo en otras figuras de economía social y mercantil.
- Análisis de las trayectorias profesionales de las personas empleadas en sociedades laborales y comparación con el resto de trabajadores/as de la economía en general.

La principal fuente de datos empleada en el análisis cuantitativo es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), un conjunto de microdatos anónimos, procedentes de registros de la Seguridad Social, el Padrón Continuo Municipal (INE) y la Agencia Tributaria (resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF -Modelo 190 de la AEAT). También se hace uso de las estadísticas específicas de economía social publicadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES), así como de la información que este mismo ministerio facilita en materia de afiliación de trabajadores a la Seguridad Social.

El análisis integrado de estas fuentes de información permite analizar la situación del grupo de personas elegido para el análisis en la economía social en general y en las sociedades laborales en particular en España, el perfil sociodemográfico de las personas ocupadas en sociedades laborales, así como las características de los puestos de trabajo desempeñados dentro de estas organizaciones.

Desarrollo de la investigación

El cronograma del proyecto contempla las tareas necesarias para desarrollar la investigación, desde la solicitud formal de datos, la explotación en profundidad de los mismos, así como el análisis documental del marco estratégico para generar el informe final de hallazgos de la investigación. Asimismo, se tiene prevista la presentación y diseminación de los resultados al finalizar el informe:



3. FUNDAMENTACIÓN

3.1. Avances en la promoción del acceso al mercado de trabajo de la mujer

En el ámbito internacional, el sistema de Naciones Unidas marcó un hito en 1995 a través de la Plataforma de Acción de Beijing, instando a las naciones a implementar políticas que asegurasen la presencia femenina en todos los niveles de responsabilidad y en los centros de toma de decisiones en el ámbito empresarial. Esta hoja de ruta se ve reforzada actualmente por la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible; específicamente el ODS 5, centrado en la igualdad de género, y el ODS 8, que vincula el progreso económico con el trabajo decente.

Diversas investigaciones ponen de relieve que, favorecer la igualdad de género en el ámbito laboral y en los espacios de liderazgo contribuye a conseguir mayores niveles de productividad e impulsar la innovación en las organizaciones y los sectores productivos. El informe de 2017 “Beneficios económicos de la igualdad de género en la UE” elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés) sostiene que, un avance significativo en igualdad podría traducirse, de cara a 2050, en la creación de entre 6,3 y 10,5 millones de empleos adicionales, de los cuales, potencialmente el 70 % podrían ocupar a mujeres, así como en un incremento cercano al 10 % del PIB per cápita de la Unión Europea.

De acuerdo con el informe *Global Gender Gap Report* de 2025 del Foro Económico Mundial el perfil de la población activa en Europa muestra cambios evidentes en su configuración, donde existe un mayor número de mujeres, personas mayores y trabajadores con un elevado nivel de formación. En este sentido, la movilidad laboral en la eurozona, unido a las políticas de subvenciones para la conciliación que incluye apoyo para el cuidado de menores o permisos familiares, así como los planes para la retención del talento en el puesto de trabajo y la postergación de la edad de jubilación, son algunos de los factores que contribuyen a este resultado.

En España, según el Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres de 2025 (estatal) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, en la última década, más de dos millones de mujeres se han incorporado al mercado de trabajo. La población femenina activa marcó su máximo histórico en 2024 con un incremento acumulado del 5,96% desde 2020, año de inicio de la crisis sanitaria. No obstante, en 2025 la tasa de empleo femenina se situó en 47,24%, casi diez puntos por debajo de la tasa de Empleo masculina (57,60 %), mientras que la tasa de actividad

de la mujer en 2025 fue de 53,58% y la de los hombres 63,67%, también diez puntos por debajo.

Asimismo, según el “Catálogo de Ocupaciones para Visibilizar la Brecha de Género en el Empleo” del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, en España en términos absolutos hay más mujeres que hombres registradas como paradas¹. Del total de personas paradas, el 59,95% corresponde a mujeres, mientras que el 40,05% a hombres parados, observándose una brecha de género en este indicador, que concentra cerca de 20 puntos porcentuales más en mujeres que en hombres (19,90%); es decir, casi 6 de cada 10 personas paradas son mujeres. En términos de contratos, las mujeres suscribieron el 47,36% del total de contratos, si bien existe un 5,27% de brecha de género en este indicador, este porcentaje representa la mayor tasa de contratación femenina de los últimos 10 años.

Las características de la contratación femenina muestran que, existe una brecha de género en la modalidad de contrato y la duración de la jornada de trabajo; así, el porcentaje de contratación temporal femenina supera por ocho puntos a la masculina, elevándose hasta dieciocho puntos en la contratación a jornada parcial. El sector servicios concentra casi el 85% de la contratación femenina, superando, incluso a la de los hombres en este sector hasta en más de seis puntos porcentuales. En los últimos diez años, el volumen de contratación en ocupaciones que requieren un menor nivel de cualificación se ha reducido, por otro lado, los perfiles de mujeres directivas y profesionales técnicas se ha incrementado, no obstante, las ocupaciones relacionadas con los servicios personales de restauración y ventas continúan siendo las más demandadas.

En cuanto al nivel formativo, según datos del Instituto de las Mujeres a partir de la Encuesta de Población Activa, las mujeres presentan dos comportamientos opuesto, por un lado, en 2025 en relación al porcentaje de personas analfabetas y con estudios primarios incompletos, las mujeres superan a los hombres, mientras que en los primeros concentran el 63,54%, en los segundos alcanzan hasta el 60,19%, valores que presentan ligeras variaciones en los últimos cinco años. Por otro lado, las mujeres superan a los hombres en personas con estudios superiores (53,05%). Sin embargo, la mayor presencia de mujeres en educación superior, no se traduce en igualdad en la transición y acceso en el mercado de trabajo.

De acuerdo con datos del INE (2026), los hombres en España continúan realizando actividades mejor valoradas y con mayor retribución. En el contexto español, el informe del Observatorio de la Mujer Profesional de 2024, el cual explora las causas de la desigualdad de género en el entorno empresarial, a través del análisis a un grupo de mujeres con un perfil de estudios de grado o superior en seis ciudades de España, muestra que, el salario medio percibido por las mujeres es un 22,7% más bajo, respecto al

1 Número de mujeres inscritas en los servicios públicos de empleo como paradas a último día del semestre de referencia.

percibido por los hombres. El estudio subraya que, una de las principales motivaciones para ascender, es, precisamente, la posibilidad de incrementar el salario (80%).

En cuanto a la corresponsabilidad cerca del cincuenta por ciento de las mujeres que participaron en el estudio afirma que su trayectoria profesional sufrió cambios tras convertirse en madres, frente al 8% de trabajadores masculinos. Ante este hecho, se ha destacado la limitada corresponsabilidad en las labores de cuidado de personas a cargo como una de las restricciones más significativas para el avance profesional. En este sentido la presión del entorno social también desempeña un papel importante, ya que la exigencia de la presencia femenina en la crianza (84%), evidencia la persistencia de los roles de género en los cuidados.

En términos de crecimiento profesional, solo el 45% de las mujeres que participaron en el estudio afirma que, no ha recibido un ascenso nunca, siendo el 61% de estas mayores de 40 años. De este grupo de mujeres, el 37% cuenta con más de 6 años de antigüedad en la empresa. Por el contrario, el 46% de las mujeres con más de 6 años de antigüedad si desearían ascender. Del 32% de mujeres que ha indicado que no desea ascender, más del 50% de mujeres jóvenes y mujeres con hijos/as, en estas últimas, la disponibilidad de tiempo y menor estrés son sus dos principales motivos.

En relación con la autopercepción, el 81% de las participantes en el estudio percibe que otras personas han confiado más en sus capacidades que ellas mismas, asimismo, más del cincuenta por ciento piensa que, los hombres han tenido una progresión profesional más sencilla, debido a la menor carga de responsabilidades familiares como a la desigualdad de género institucionalizada. Persiste una falta de confianza y limitada autoestima que les conduce constantemente a dudar de su potencial. Esta escasa confianza se traduce no solo en una mayor presencia del Síndrome de la impostora entre las mujeres, como en el Síndrome de la tiara, que evidencia el rol pasivo de las mujeres que esperan a ser reconocidas y compensadas por su trabajo en vez de negociar y explorar oportunidades.

Cabe resaltar que, en términos de competencias, en el entorno internacional, el Foro Económico Mundial (*World Economic Forum -WEF*), señala que, existen diferencias de género en cuanto a la percepción sobre la demanda de habilidades y las oportunidades existentes para mejorar las competencias. En este sentido, tomando en cuenta las actividades que actualmente desempeñan las mujeres, estas consideran menos prioritaria la adquisición de competencias digitales, analíticas y habilidades verdes (*green skills*) para el desarrollo de su trayectoria profesional en los próximos cinco años (WEF, 2024). Esto muestra que, la percepción sobre las competencias prioritarias para el desarrollo de la vida profesional futura condiciona tanto los procesos de reciclaje (*reskilling*) como la mejora de habilidades (*upskilling*); de modo que, es necesario reducir lo sesgos de género en las actividades que desempeñan las mujeres, para que no condicione el resto de la trayectoria laboral.

Desde la situación de emergencia sanitaria derivada del COVID-19, se ha puesto en evidencia que, aun cuando los hombres y las mujeres sufren las crisis comerciales, sus efectos tienden a perdurar más en el tiempo y son más difíciles de revertir entre las mujeres, agravando las disparidades preexistentes en términos de ingresos, activos y riqueza. Es por ello que, en el contexto actual, situaciones como las tensiones comerciales entre países que tienen efectos directos en sus formas de intercambio y generan cambios en el volumen de empleo, así como en los salarios, pueden llevar a profundizar las diferencias según el género, siendo los trabajos desempeñados por mujeres los más afectados. En este sentido, el Foro Económico Mundial, advierte que, las políticas económicas promovidas desde los gobiernos deben tener presente a todos los perfiles de trabajadores, cuidando que, los cambios en el contexto económico y político, no se traduzcan en retrocesos para las mujeres, eliminando los avances logrados en las últimas décadas (WEF, 2025).

3.2. Avances en la igualdad en el liderazgo empresarial

La plena integración de la mujer en las esferas laborales y estratégicas crea organizaciones más heterogéneas, innovadoras y con mayor capacidad de resiliencia. No obstante, la realidad del siglo XXI revela una contradicción: pese al sólido despliegue normativo y social, persisten brechas profundas en la participación femenina en la vida pública y económica.

La Organización Internacional del Trabajo confirma que, las mujeres tienen una presencia superior a la esperada en actividades consideradas de apoyo (como Recursos Humanos, finanzas, marketing, administración), pero están infrarrepresentadas en actividades estratégicas (operaciones y tecnología). El Instituto de las Mujeres en España señala, que, de manera particular, el entorno laboral sigue presentando un conjunto de obstáculos y barreras que dificultan de forma sistemática el acceso de las mujeres a las posiciones de liderazgo y alta dirección. Es así que, actualmente el debate ha evolucionado, pasando de focalizarse a cómo favorecer que las mujeres ocupen puestos de liderazgo, para analizar las limitaciones de la transición desde posiciones de apoyo hacia roles directivos y estratégicos.

Según el informe *Global Gender Gap Report* del Foro Económico Mundial (WEF, 2024) la proporción de mujeres en puestos de alta dirección (*Senior Leadership*) a nivel mundial se sitúa en un 31.7% en 2024. Este informe subraya que, las perspectivas económicas para las mujeres y las niñas, frecuentemente se ven amenazadas por las continuas recesiones y las crisis prolongadas, en concreto, tras la pandemia, el ritmo de crecimiento en puestos de decisiones se ha aminorado. Así, el deterioro de las condiciones macroeconómicas está relacionado con una disminución en la contratación de mujeres para puestos de alta dirección. Sin embargo, a medida que la

representación de las mujeres en la fuerza laboral es mayor, la resistencia a los recortes durante las recesiones económicas, también lo es.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea subraya que solo el 8% de los puestos ejecutivos de las mayores empresas de la UE están ocupados por mujeres, una cifra que evidencia la profunda brecha entre el nivel de formación y el acceso a puestos de decisión. La estrategia pone de relieve que, a pesar de que las mujeres superan en cualificación académica, representando más de la mitad de las nuevas licenciaturas y casi el 50% de la fuerza de trabajo en la Unión Europea, su presencia en puestos de alta dirección es mínima. Específicamente en España, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, en su informe de 2025 expone que, la presencia femenina en los consejos de administración de las principales empresas cotizadas españolas ha crecido un 24,4% entre octubre de 2014 y octubre de 2024, superando ampliamente el incremento medio del 14,9% observado en los 27 países de la Unión Europea.

Si bien, la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros educativos y de formación son avances alentadores; persisten brechas de género en el mercado de laboral. Tanto la segregación horizontal con una elevada concentración de mujeres en sectores de baja remuneración, como la segregación vertical marcada por su limitada representación en puestos de responsabilidad, evidencian que, el mercado de trabajo sigue funcionando bajo lógicas de desigualdad.

A diferencia de décadas anteriores, en la actualidad, en el contexto español las mujeres desempeñan más roles como directivas, pero sin alcanzar plenamente la paridad (INE, 2026). De acuerdo con el Observatorio de la Mujer Profesional en España 2024, el impacto de la maternidad, unido al incremento de responsabilidades familiares, son dos de los principales factores que explican las dificultades de acceso de las mujeres a puestos directivos. Un número importante de mujeres consideran que, deben de optar entre su vida personal y el desarrollo profesional. Si bien esta elección implica en algunos casos su salida del mercado de trabajo (renuncia voluntaria), para gran parte de los hogares es una decisión inviable que orilla a las mujeres a elegir ocupaciones con menor retribución, poco reconocimiento y escasas oportunidades de promoción a cambio de estabilidad horaria y jornada reducida.

Los datos del Observatorio revelan que solo el 35% de posiciones de liderazgo son ocupadas por mujeres; no obstante, lo hacen en áreas menos estratégicas y con menor capacidad de decisión. De acuerdo con datos del Observatorio, el 68% de las mujeres que participaron en el estudio afirman trabajar en empresas que integran mujeres en los comités de dirección; sin embargo, el 78% manifiesta disposición para ocupar puestos directivos que hasta el momento del estudio no han sido ocupados por mujeres. Este dato revela la apertura avanzar hacia estos espacios, pero también la voluntad de romper con las barreras existentes. Pese a ello, también cabe destacar los perfiles de mujeres que no aceptarían un puesto con estas características (32%),

donde emergen las mujeres más jóvenes y las que tienen hijos/as, siendo la razón de su negativa el nivel de estrés y el tiempo asociado que requiere el desarrollo de estas actividades. Entre los aspectos que se ponen de relieve, para favorecer el ascenso de mujeres a posiciones de liderazgo, se plantean el desarrollo de una cultura empresarial que promueva la diversidad y fortalezca las políticas de conciliación “un 75% siente que se les exige más en el ámbito laboral, destacando la subestimación del liderazgo femenino como un factor crítico” (Bros Pont et al., 2024 p.7).

Pese a los avances recientes de la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad, el techo de cristal persiste. Esto se debe fundamentalmente a diversos motivos, entre los que destacan: por un lado, la existencia de estereotipos y roles de género sociales y culturales, muy arraigados, en todos los ámbitos de la vida y la sociedad, también en la educación, formación, el empleo y las relaciones y condiciones de trabajo; a la falta de corresponsabilidad con la consiguiente sobrecarga en las tareas domésticas y de cuidados por parte de las mujeres; la falta de reconocimiento, autoridad y prestigio del liderazgo femenino; a la persistencia de una cultura empresarial y en las organizaciones, en ocasiones, con persistentes sesgos de género; y así como a la ausencia o insuficiencia de políticas efectivas en el ámbito público y privado con perspectiva de género (Instituto de las Mujeres, 2020).

Otro factor que influye en la motivación hacia el ascenso profesional son los estilos de liderazgo que, al ser poco transversales y estar arraigados a una cultura corporativa con modelos tradicionales asociados a roles de género masculinizados, desalientan el ascenso profesional. A esta circunstancia, se suman dinámicas de trabajo escasamente empáticas y fuertemente presencialistas, así como la falta de referentes femeninos que sirvan de inspiración, limitando las oportunidades de progresión profesional.

Si bien hay avances pendientes, en el presente hay empresas y organizaciones que integran el enfoque de género e igualdad como un pilar de su política, contribuyendo gradualmente a eliminar barreras, redefinir modelos de liderazgo y poner en valor el talento existente en estas entidades. La implantación de planes de igualdad, acompañados de acciones transversales para transformar los modelos organizativos, promover la igualdad en ámbitos como el acceso al empleo digno y de calidad, la promoción profesional o la mejora de las condiciones laborales, así como acciones concretas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

En España, el Instituto de las Mujeres, ha implementado la iniciativa “*MÁS MUJERES, MEJORES EMPRESAS*”, en colaboración con empresas y organizaciones, la cual promueve la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de alta responsabilidad. Esta iniciativa favorece la atracción, retención y visibilización del talento femenino, así como una promoción profesional de mujeres en igualdad de trato y oportunidades.

En este mismo contexto, los avances promovidos desde ámbitos como la economía social cobran especial relevancia como modelos empresariales, sostenibles, igualitarios y con propuestas de valor que se presentan como instrumento para contribuir a la transformación de los modelos de gestión empresarial. En el apartado siguiente se ofrece un visión general de los avances desde la economía social, así como beneficios que aporta desde su modelo empresarial.

3.3. Avances de la mujer en el ámbito de la economía social

Perspectiva Normativa y Estratégica

Las directrices europeas establecidas en el **Plan de Acción Europeo para la Economía Social** de diciembre de 2021 y la Recomendación del Consejo de noviembre de 2023, en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales, destacan el papel fundamental de la economía social, cuya capacidad innovadora y resiliente impulsa una recuperación equitativa y sostenible y establecen bases para garantizar un entorno laboral justo.

El Plan de Acción Europeo establece entre sus objetivos fomentar la innovación social, apoyar el desarrollo de la economía social e impulsar su poder transformador social y económico, proponiendo una serie de acciones para el período 2021-2030 que permita un desarrollo equilibrado y correcto de la misma. Entre las acciones a destacar se encuentra el emprendimiento colectivo, el desarrollo del espíritu empresarial, la atracción de talento joven desde la economía social, así como el impulso de oportunidades, facilitando tanto el acceso a financiación como el apoyo al desarrollo de capacidades, todo ello con el gran objetivo de crecer, e incrementar los empleos de la economía social llegando al 22% de la UE en el 2030.

De acuerdo con datos que recoge la Recomendación del Consejo de noviembre de 2023, del *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*, se estima que el 55 % de los emprendedores sociales del mundo son hombres y el 45 % son mujeres (según últimas estimaciones disponibles), mientras que, en general, por cada dos hombres que trabajan por cuenta ajena, solo una mujer lo hace. En este sentido, la Recomendación subraya que la economía social puede ofrecer oportunidades para que algunos grupos infrarrepresentados, como las mujeres y los jóvenes, entren en el mercado laboral o creen empresas sociales, siendo, las nuevas empresas sociales un vector para la creación de empleo y un cambio social positivo.

Así, en consonancia con los principios del pilar europeo de derechos sociales, la Recomendación del Consejo de noviembre de 2023 sugiere a los Estados miembros la implementación de medidas dirigidas a reconocer y apoyar el papel de la economía

social, a través de, entre otros aspectos, la implantación de medidas que faciliten el acceso al mercado laboral, especialmente para aquellos colectivos más vulnerables. En este punto, donde la mujer emerge como un grupo prioritario para atraer y retener en el ecosistema de la economía social. La Recomendación precisamente resalta que, la economía social, además de dar empleo a un número elevado de mujeres, brinda prestaciones sociales y asistenciales (en particular atención a la infancia, asistencia sanitaria y cuidados de larga duración, vivienda social y apoyo a los niños y jóvenes con necesidades especiales), que favorecen su acceso al mercado de trabajo. De este modo, la propuesta se alinea con los objetivos de la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 y contribuye a reducir las brechas de género en el mercado laboral.

También recomienda el diseño y promoción de políticas y medidas que favorezcan e implementen la igualdad de género en la economía social mediante acciones como el cuestionamiento de las normas sociales discriminatorias y los estereotipos relacionados con las capacidades de las mujeres y los hombres, así como la infravaloración del trabajo de las mujeres; el apoyo específico para empoderar a las mujeres, reduciendo las brechas de género en el empleo y la remuneración, garantizando la igualdad de liderazgo o el acceso a programas de asesoramiento y tutorización a las mujeres que aspiran a ser empresarias y líderes sociales.

A lo largo de las últimas dos décadas, las sucesivas crisis económicas han profundizado las brechas de desigualdad existentes en el contexto español, desencadenando nuevos factores que incrementan el riesgo de exclusión social. Por ese motivo, los instrumentos normativos y estratégicos dejan patente el compromiso de impulsar y favorecer aquellas fórmulas que están siendo eficaces a contrarrestar y reducir estas brechas. En España la Estrategia Española de Economía Social (EEES) 2023-2027 supone un compromiso de las políticas nacionales con la economía social. Posiciona la igualdad de género como un elemento transversal, desplegando diversas actuaciones específicas, principalmente en la *Actuación 14: Avanzar en la igualdad de género en la Economía Social*.

Así, la EEES contempla aspectos encaminadas a reforzar el triple rol, socias, trabajadoras y directivas, que desempeñan las mujeres en este modelo de empresas. Desde la perspectiva de las mujeres socias, la EEES promueve la participación democrática y el emprendimiento colectivo favoreciendo que las mujeres asuman la copropiedad de las entidades mediante el desarrollo de Planes de Igualdad adaptados a las especificidades de este tipo de empresas, esta medida contribuye a avanzar en la implicación de la mujer en la gobernanza de la entidad, más allá de su rol como trabajadora. Desde el punto de vista del empleo la EEES establece medidas para mejorar la calidad del empleo y la lucha contra la brecha salarial, asimismo contempla actuaciones para la dignificación de sectores tradicionalmente feminizados, en particular, en el ámbito de los cuidados, apoyándose en otros instrumentos como el PERTE de la Economía Social y de los Cuidados. En cuanto al rol de directiva, la EEES trabaja activamente en

la eliminación del techo de cristal, mediante el desarrollo de acciones de mentoring, formación en liderazgo y promoción de la paridad en los órganos de decisión.

Este enfoque de la EEES, más allá de contribuir corregir brechas históricas, reivindica la posición de la mujer en la transformación hacia un modelo económico más justo, resiliente y equitativo. En línea con esto, el anteproyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social interviene directamente sobre las entidades de economía social, alineando el sector con las necesidades y desafíos contemporáneos. El anteproyecto de Ley reconoce las contribuciones de la economía social para avanzar hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres y promueve el fortalecimiento de las medidas necesarias para apoyar las entidades de economía social.

En línea con ello, el Anteproyecto de Ley formaliza los aspectos encaminados a reforzar el triple rol de las mujeres en las entidades de economía social. Así, plantea que las entidades de economía social aseguren la *“presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas socias en los órganos de que dispongan, así como el establecimiento de medidas de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, las dirigidas a la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral”*. Además, contempla aspectos para eliminar la brecha retributiva, como con relación al sistema de promoción.

Mediante el desarrollo de planes de igualdad, se plantea la realización de diagnósticos que evidencien el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, así como el análisis de los puestos de trabajo, el acceso a la condición de persona socia trabajadora, la Carrera profesional de la persona socia trabajadora, Formación, Condiciones de trabajo, incluido el análisis de la situación retributiva, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional, entre otros. Plantear la realización de este tipo de diagnósticos contribuye a cuantificar y dimensionar la situación de las mujeres en las entidades de economía social, aspectos que por el momento es limitado, al no existir instrumentos que recojan este tipo de información.

En este mismo sentido, la EEES 2022-2027 plantea el *análisis de la situación de las mujeres respecto a los hombres en las entidades de la Economía Social* (acción 14.1) todo ello con el fin de visibilizar la situación de las mujeres y las brechas de género en las entidades de la economía social para avanzar de forma efectiva en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este análisis contempla acciones como la realización de estudios a nivel macro sobre situación de las mujeres en entidades de economía social. El objetivo es obtener una radiografía fiel de la realidad actual y recopilar datos que identifiquen las áreas donde intensificar esfuerzos. Esto permitirá diseñar políticas, programas y proyectos orientados a eliminar las barreras de acceso y los techos de cristal que dificultan, garantizando así, la promoción y el liderazgo femenino en el sector.

Precisamente, la invisibilidad estadística es uno de los aspectos a corregir, ya que la falta de datos es uno de los obstáculos para la igualdad efectiva. La escasez de datos desagregados impide ver dónde se producen exactamente las brechas ¿Es en el acceso a la propiedad (socia)?, ¿en la estabilidad del contrato (trabajadora)? o ¿en el poder real de decisión (directiva)? De ahí la importancia de la medida 14.1, para establecer indicadores que permitan comparar la situación de las mujeres entre diferentes comunidades autónomas e, incluso, cruzar dicha información con variables como la edad, el tipo de territorio (urbano o rural) y el nivel de estudios.

Mercado de trabajo

Un estudio realizado por la OIT (2015) pone de relieve la contribución de las entidades de economía social en la promoción de la igualdad de género, en mayor medida que las empresas privadas convencionales y se consideran modelos más inclusivos respecto a los convencionales, destacando, por ejemplo, la significativa presencia de mujeres en puestos directivos, así como más alineados a las necesidades y expectativas laborales de las mujeres (Arando et al., 2024).

El *European Social Enterprise Monitor (ESEM) 2023-2024* en Europa plantea que, las mujeres representan, en promedio más del sesenta por ciento de la fuerza laboral en entidades de economía social, además, en términos de liderazgo femenino, constituyen más del cincuenta por ciento de los equipos directivos (51%) y de los equipos fundadores (52%). Estos datos revelan que, a nivel europeo, las brechas de género en las entidades de economía social son menores respecto a las entidades de la economía tradicional, aunque, persiste una baja representación femenina en los niveles más altos de dirección. En España la economía social integra a más de setenta mil empresas y entidades que generan más de dos y medio millones de empleos y cuentan con más de veinte millones de personas asociadas.

Como ha quedado patente, en España, diversos instrumentos normativos y estratégicos reconocen la necesidad de avanzar hacia una economía justa y sostenible, donde la economía social se configura como un instrumento que puede contribuir a la transformación de las estructuras institucionales y económicas que perpetúan las desigualdades en el mercado de trabajo. Los principios de las entidades de economía social tienen una relación directa para atender y reducir las desigualdades de género (Castro et al., 2024), tanto en las políticas de empleo, pero sobre todo en la modalidad y calidad del empleo, favoreciendo el desarrollo de trayectorias más equilibradas que favorezcan tanto el desarrollo profesional, como el desarrollo familiar. En este sentido, las mujeres que trabajan en entidades de economía social tienen mejores posibilidades de desarrollar una vida laboral más estable que en empresas similares fuera de la economía social (Casto, et al., 2020).

No obstante, de acuerdo con Castro y Santero (2024), uno de los principales retos de la economía social es su alcance limitado debido a la escasa visibilización como

instrumento para la creación de empleo digno y de calidad, en particular para grupos de personas con dificultades de inserción, incluso su escaso reconocimiento como espacio para acceso a un primer empleo o bien la posibilidad de desarrollar una trayectoria más sostenible con mejores condiciones laborales y un opción de emprendimiento colectivo.

En términos de empleo, específicamente el empleo joven se concentra en grandes ciudades y regiones más pobladas donde se concentra población (Castro y Santero, 2024; Perea et al., 2024). En este sentido se observa una diferencia significativa en el empleo femenino que muestra una mayor concentración por regiones, siendo Cataluña la que ocupa el primer lugar, mayoritariamente en el sector servicios y en grandes ciudades. En términos de contratación Castro y Santero (2024) identifican que, conforme avanza la edad, hay una tendencia progresiva hacia contratos de mayor duración y a tiempo completo.

Aunque estos datos son prometedores, existe una baja disponibilidad de estudios empíricos, siendo aún más difícil contar con estudios que muestren el impacto de la economía social por tipología de entidad. Precisamente, Castro, et al., (2024) pone de manifiesto las limitaciones de estudios que evidencien la trayectoria de las mujeres en la entidades de economía social, que ofrezcan análisis en profundidad sobre la contribución real a la reducción del techo de cristal, ni el tipo de trayectoria que desarrollan las mujeres en estas entidades. En este sentido, destacan la necesidad de contrastar la capacidad que tiene el sector para apoyar el empoderamiento femenino, en particular para su acceso a puestos de responsabilidad y toma de decisiones en la dirección de sus entidades. También subrayan la necesidad identificar patrones en las trayectorias laborales, la promoción profesional, el tipo de jornadas (continuas o fraccionadas, por mencionar algunos. Conocer esta información permitirá tanto visibilizar los avances conseguidos en términos de reducción de desigualdades, pero, sobre todo, evidenciará, aquellos aspectos que requieren mejorarse.

4. DESARROLLO DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO DE DATOS

4.1. Fases del análisis cuantitativo de datos

El análisis planteado a través del análisis cuantitativo de datos se ha dividido en dos fases:

- **FASE 1.**

Explotación de la información disponible a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), la cual permite caracterizar a grandes rasgos la evolución de la actividad económica y el empleo en el marco de la economía social y de las sociedades laborales, así como en el conjunto de la economía total.

Se tienen datos históricos para el volumen total de empleo y de sociedades laborales y cooperativas inscritas en la TGSS para el periodo 2014-2024. A partir de 2020, la información disponible aumenta, apareciendo la variable sexo como desagregación de los datos totales. Por tanto, es a partir de 2020 cuando se puede comenzar a estudiar la participación de las mujeres en las sociedades laborales.

Por otra parte, a partir de los datos ofrecidos por la TGSS a través de publicaciones periódicas, se pueden consultar estos mismos datos para el conjunto de la economía (sin diferenciación de tipo de sociedades, e incluyendo la economía social en el total).

Pese a que el estudio está centrado en las sociedades laborales, con el objetivo de profundizar en el análisis a través de la comparativa, se calculan los distintos indicadores a tres niveles (en esta fase y en el resto de las que componen el estudio cuando sea de interés):

1. Sociedades laborales
2. Economía social (en el marco de este estudio, se define como la agregación de sociedades laborales y cooperativas)
3. Economía total (conjunto total de la economía, todo tipo de sociedades)

- **FASE 2.**

Explotación exhaustiva de la Muestra Continua de Vidas Laborales (ECVL) de la Seguridad Social, que permite conocer en detalle las características de

las personas empleadas y los puestos de trabajo desempeñados tanto en sociedades laborales como en el resto de fórmulas analizadas. Se trata de una fuente oficial de uso menos extendida dada la complejidad en la explotación de la misma, que sin duda dota de un carácter innovador a la investigación planteada. La mayor parte de los esfuerzos de la investigación se han concentrado en la explotación de esta fuente.

Se identifican las siguientes subfases² dentro de esta segunda fase, las cuales dan respuesta a distintos objetivos específicos planteados en la investigación:

► **Subfase 2.1. Perfil sociodemográfico de la mujer en sociedades laborales**

El objetivo de este primer análisis a partir de datos de la MCVL es caracterizar el perfil sociodemográfico de la mujer empleada en las sociedades laborales en la actualidad, y compararlo con el resto de fórmulas empresariales, así como observar su evolución a lo largo del tiempo (haciendo uso de la MCVL 2014). Se emplean las siguientes variables de estudio:

- Edad por tramos (y edad promedio)
- Nivel formativo (estudios primarios incompletos o sin estudios; estudios universitarios)
- Nacionalidad (española; extranjera)
- Lugar de trabajo (municipios <40.000 habitantes; municipios >40.000 habitantes)
- Presencia de discapacidad

Para cada una de estas variables, se ha establecido un triple análisis:

1. Caracterización en base a la variable analizada de las mujeres con empleo en vigor en 2024, según tipo de entidad.
2. Caracterización en base a la variable analizada de las mujeres con empleo en vigor en 2014, según tipo de entidad. Junto con el dato de 2024, permite ver la evolución experimentada en la última década para cada variable.
3. Caracterización en base a la variable analizada de las personas con empleo en vigor 2024, según sexo y tipo de entidad. Permite conocer las diferencias entre géneros de la variable analizada, para cada fórmula empresarial.

► **Subfase 2.2. Características del puesto de trabajo y de las sociedades laborales donde participan las mujeres. Elementos diferenciales de los puestos de trabajo ocupados por mujeres en sociedades laborales.**

El objetivo de este segundo análisis a partir de datos de la MCVL es caracterizar los puestos de trabajo de las mujeres empleadas en sociedades laborales, y compararlos con el resto de fórmulas empresariales, así como

2 Ver anexos para más información sobre criterios empleados para llevar a cabo el análisis en cada una de las subfases definidas.

observar la evolución a lo largo del tiempo. Se ha hecho uso de las siguientes variables de estudio:

- Tasa de temporalidad
- Tasa de trabajadores indefinidos
- Tasa de trabajadores indefinidos a tiempo completo
- Antigüedad media en el puesto de trabajo
- Tasa de parcialidad
- Grupo de cotización (alta, media y baja cualificación)
- Promoción profesional (tasa de trabajadores que mejoran su grupo de cotización a lo largo de su relación laboral)
- Estimación salarial (a partir de bases de cotización)
- Sector de actividad
- Vinculación entre lugar de residencia y lugar de trabajo
- Pluriempleo

Para cada una de estas variables, se ha establecido el triple análisis descrito en la anterior subfase (comparativa temporal, con otras fórmulas empresariales y por género).

► **Subfase 2.3. Análisis del impacto del paso por sociedades laborales en la vida laboral de las trabajadoras.**

El objetivo de este tercer análisis a partir de datos de la MCVL es caracterizar la evolución en la calidad del empleo en las transiciones laborales, esto es, en las variaciones de empleo de las personas. Se pone el foco sobre las relaciones laborales de mujeres en sociedades laborales, analizando en qué medida su paso por ellas impacta en la mejora sobre el empleo previo; así como en qué medida la salida de ellas (en caso de darse) trae aparejada una mejora en las condiciones laborales en el posterior empleo. La calidad del empleo se analiza teniendo en cuenta tres variables:

- Tasa de parcialidad
- Tasa de temporalidad
- Grupo de cotización

Al igual que en los análisis anteriores, se ha considerado importante desagregar los resultados en función del género para profundizar en el análisis y evaluar mejor la situación de las mujeres; así como analizar las transiciones laborales no solo en sociedades laborales, sino en la economía en general, y poder identificar diferencias que ayuden a caracterizar mejor la situación en sociedades laborales.

4.2. Muestra Continua de Vidas Laborales. Variables de interés.

La principal fuente de datos empleada en la investigación ha sido la Muestra Continua de Vidas Laborales³ (MCVL), un conjunto de microdatos anónimos, procedentes de registros de la Seguridad Social, el Padrón Continuo Municipal (INE) y la Agencia Tributaria.

La razón de su uso es principalmente la exhaustividad y detalle que ofrece su explotación, factores que sin duda compensan la complejidad de su manejo. Las estadísticas procedentes tanto del MITES como de la TGSS son insuficientes para realizar una caracterización en profundidad de la actividad en las sociedades laborales. Otras fuentes de publicación periódica (como pueden ser la Encuesta de Población Activa o el Censo) tampoco estudian la dimensión de las sociedades laborales específicamente. Resulta necesario, por tanto, acceder a fuentes de información alternativas que permitan un análisis más amplio. En este sentido, la MCVL a través de la explotación de sus microdatos se configura como una alternativa idónea.

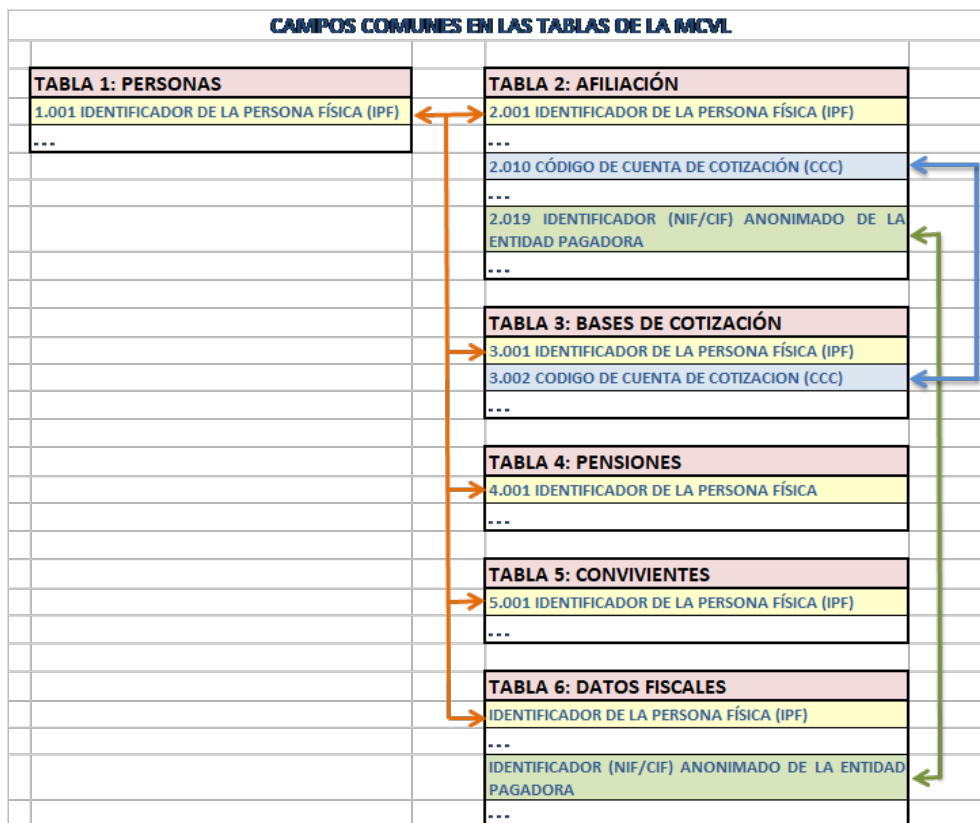
La MCVL es una muestra representativa de la población con relación laboral o administrativa con la Seguridad Social en un año concreto. Su objetivo es permitir estudios sobre el mercado laboral, las pensiones, las cotizaciones y la protección social. Selecciona aleatoriamente alrededor del 4% de todas las personas con relación con la Seguridad Social (no solo relaciones laborales). Para cada una de estas personas, recoge información de su vida laboral al completo, permitiendo un análisis tanto del presente como de trayectoria para un determinado grupo de interés a analizar. Los datos de las personas, así como de las empresas, aparecen anonimizados. No obstante, la asignación de un código identificativo único para cada una de ellas permite la identificación de registros y asignación a una misma persona o empresa.

A modo orientativo, la versión MCVL correspondiente al año 2024, contiene un total de 32,3 millones de registros en su tabla de “Afiliaciones”; 1,34 millones de registros en su tabla “Personas”; y 38,7 millones de registros en su tabla “Bases de cotización”. En el presente estudio, se ha hecho uso tanto de la edición 2024 como de la edición 2014 de la MCVL, a fin de obtener información en otro momento temporal que permita el análisis longitudinal de las variables analizadas y por tanto, dote de mayor profundidad a la investigación permitiendo conocer cómo han evolucionado las mismas.

3 Muestra Continua de Vidas Laborales. Guía de contenido: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/320b09c6-dc33-42be-b532-08880e618742/MCVLGuia20250908.pdf?MOD=AJPERES>

Modelo de datos de la MCVL

Fuente: Seguridad Social



La información de interés para los objetivos marcados en el presente estudio, se contiene en tres tablas (Personas, Afiliaciones y Bases de Cotización), las cuales pueden unirse a través del campo de identificador de persona. Tras descartar las variables que carecen de interés para los fines perseguidos por la investigación, se plantea el uso de las siguientes:

Tabla 1.- Personas

Muestra el conjunto de personas que conforman la muestra en el año de referencia. Para cada persona se genera un registro que recoge diferentes variables (campos). Las variables de interés para el estudio planteado son las siguientes:

Variable	Formato	Uso / observaciones
1.001 Identificador de la persona	Código alfanumérico anonimizado de 15 caracteres	Vincular los registros con otras tablas (por ejemplo, tabla “afiliaciones” para consultar características de la persona o tabla “bases de cotización” para consultar sus bases de cotización).
1.002 Fecha de nacimiento	Formato fecha MM/AAAA	Se emplea para calcular la edad de la persona de referencia

Tabla 1.- Personas

Muestra el conjunto de personas que conforman la muestra en el año de referencia. Para cada persona se genera un registro que recoge diferentes variables (campos). Las variables de interés para el estudio planteado son las siguientes:

Variable	Formato	Uso / observaciones
1.003 Sexo	Numérico dicotómico	Se emplea para realizar todos los análisis planteados en el estudio diferenciando entre hombres y mujeres
1.004 Nacionalidad	Código alfanumérico de tres posiciones	Pese a que permite identificar multitud de nacionalidades, en el presente estudio solo cobra interés la diferenciación N00 (España) y el resto (Extranjera)
1.007 Domicilio de residencia habitual	Código numérico de cinco posiciones donde se informa del municipio de residencia	En el caso de municipios con >40.000 habitantes se facilita el código INE municipal. En el caso de municipios de inferior tamaño, tan solo la provincia de ubicación. En la práctica, esto limita el análisis espacial, permitiendo únicamente analizar la relación residencia-ubicación del empleo para cada relación laboral, haciendo uso de la provincia (misma provincia / distinta provincia)
1.010 Nivel educativo	Código numérico de dos posiciones	Se emplean únicamente los siguientes códigos para identificar: - Personas con estudios universitarios: 44, 45, 46, 48 - Personas sin estudios o estudios primarios incompletos: 10, 11, 20, 21, 22

Tabla 2.- Afiliaciones

Muestra el histórico de afiliaciones para cada persona. Para cada afiliación se genera un registro que recoge diferentes variables (campos). Las variables de interés para el estudio planteado son las siguientes:

Variable	Formato	Uso / observaciones
2.001 Identificador de la persona	Código alfanumérico anonimizado de 15 caracteres	Vincular los registros con otras tablas (por ejemplo, tabla “personas” para consultar características de la persona o tabla “bases de cotización” para consultar sus bases de cotización). Además, permite agrupar los registros de la tabla de afiliaciones por persona, permitiendo el análisis de trayectorias.
2.003 Grupo de cotización	Código numérico de dos posiciones	Se emplea como medida de calidad del empleo en el estudio. Se ha establecido el siguiente criterio: - Cualificación alta: grupos de cotización 1, 2 y 3 - Cualificación media: grupos de cotización 4, 5, 6 y 7 - Cualificación baja: grupos de cotización 8, 9 y 10

Tabla 2.- Afiliaciones

Muestra el histórico de afiliaciones para cada persona. Para cada afiliación se genera un registro que recoge diferentes variables (campos). Las variables de interés para el estudio planteado son las siguientes:

Variable	Formato	Uso / observaciones
2.004 Tipo de contrato de trabajo	Código numérico de tres posiciones	Se emplea como medida de calidad del empleo en el estudio. Se ha establecido la siguiente vinculación: - Contratos indefinidos: 1, 3, 11, 35, 41, 100, 109, 130, 139, 150, 189, 200, 209, 230, 250, 289, 300, 309, 350, 389 - Contratos temporales: resto - No consta: 0
2.005 Coeficiente de tiempo parcial	Código numérico expresado en milésimos entre 1 y 999 con la proporción de jornada parcial. Valor cero indica tiempo completo.	Se emplea como medida de calidad del empleo en el estudio. Valores 0 equivalen a jornada completa, mientras que el resto indican jornada parcial y la intensidad de la misma. Se emplea también para ajustar la estimación de las bases de cotización al referirlas únicamente a jornada completa. En el análisis de trayectorias, permite identificar la mejora/empeoramiento en la sucesión de empleos.
2.006 Fecha alta afiliación	Formato fecha DD/MM/AAAA	Se emplean en conjunto para determinar la duración de las relaciones laborales.
2.007 Fecha baja afiliación	Formato fecha DD/MM/AAAA	En el análisis de trayectorias, permite identificar la mejora/empeoramiento en la sucesión de empleos. También permite identificar las relaciones laborales activas, que son aquellas sin fecha de baja (asignadas con fecha 31/12/2099 en variable 2.007). Sobre este subgrupo de relaciones es a través del cual se analiza las características del empleo en SLL en la actualidad (y comparativa con el resto de formas empresariales).
2.009 Minusvalía según alta en afiliación	Código numérico de dos posiciones entre 0 y 99 con el porcentaje de minusvalía	Se emplea para estimar el porcentaje de personas con minusvalía en cada tipo de empresa sometida a análisis en el estudio. Se trata de un dato no obligatorio de declaración o recogida por parte de las empresas, solo se comunica si se va a acoger a algún tipo de bonificación. Por tanto el valor real es mayor que el estimado.
2.010 Código cuenta cotización	Código alfanumérico anonimizado de 13 caracteres	Vincular los registros de la tabla "afiliaciones" con la tabla "bases de cotización" a través de la concatenación de campos 2.001 + 2.010 (esto es, persona-empresa). Además, permite descartar la concatenación de contratos en el análisis de trayectorias (ver más adelante).

Tabla 2.- Afiliaciones

Muestra el histórico de afiliaciones para cada persona. Para cada afiliación se genera un registro que recoge diferentes variables (campos). Las variables de interés para el estudio planteado son las siguientes:

Variable	Formato	Uso / observaciones
2.011 Domicilio de actividad de la cuenta de cotización	Código numérico de cinco posiciones donde se informa del municipio de situación de la actividad	En el caso de municipios con >40.000 habitantes se facilita el código INE municipal. En el caso de municipios de inferior tamaño, tan solo la provincia de ubicación. En la práctica, esto limita el análisis espacial, permitiendo únicamente: - Ubicar las relaciones laborales en dos grupos: municipios >40.000 y municipios <40.000 - Analizar la relación residencia-ubicación del empleo para cada relación laboral, haciendo uso de la provincia (misma provincia / distinta provincia)
2.012 Actividad económica de la cuenta de cotización	Código numérico de tres posiciones de acuerdo a la clasificación CNAE 2009	Se emplea para clasificar sectorialmente a los trabajadores. Además, la ausencia de valores en este campo (valores 0) se vincula generalmente a la no existencia de relación laboral. Por tanto, esta variable permite filtrar aquellas afiliaciones presentes en el fichero que no se corresponden con relaciones laborales (por ejemplo, pensiones o prestaciones por desempleo) y extraerlas del análisis
2.015 Tipo de relación laboral	Código numérico de tres posiciones	Permite filtrar relaciones no laborales, de manera conjunta con la variable 2.012. Concretamente, las claves 400, 751, 752, 753, 754, 755 y 756.
2.016 Colectivo especial de la cuenta de cotización	Código numérico de cuatro posiciones	Se configura como una variable CLAVE, ya que permite identificar aquellos registros correspondientes a relaciones laborales en sociedades laborales. Concretamente, aquellas con el valor "5180". De igual manera, se identifican las relaciones laborales en Cooperativas a través del código "5161".
2.029 Grupo de cotización inicial	Código numérico de dos posiciones	Se emplea como medida de mejora en el empleo en el estudio, a través de la comparativa con la variable 2.003 que reflejaría la última situación de la relación laboral. En general, la modificación del grupo de cotización se da en un bajo porcentaje de ocasiones, permaneciendo esta variable vacía.
2.032 Tipo de relación con otras entidades o autónomos	Código numérico de dos posiciones	Permite identificar socios de sociedades. No obstante, para todas las relaciones laborales correspondientes a cooperativas o sociedades laborales identificadas a través de la variable 2.016 el valor es 0. Por lo tanto, en el marco del estudio, no se ha empleado.

Tabla 3.- Bases de cotización

Muestra el importe mensual de las bases de cotización de las personas que componen la muestra de la MCVL. Para cada relación persona-empresa-año se crea un registro con diferentes variables. Las variables de interés para el estudio planteado son las siguientes:

Variable	Formato	Uso / observaciones
3.001 Identificador de la persona	Código alfanumérico anonimizado de 15 caracteres	Vincular los registros con otras tablas (por ejemplo, tabla “personas” para consultar características de la persona o tabla “afiliaciones” para consultar las características de la relación laboral).
3.002 Código de cuenta de cotización	Código alfanumérico anonimizado de 13 caracteres	Vincular los registros de la tabla “bases de cotización” con la tabla “afiliaciones” a través de la concatenación de campos 3.001 + 3.002 (esto es, persona-empresa).
3.003 Año de cotización	Numérico 4 dígitos	Establecer el año de referencia del dato ofrecido en las variables 3.004 y 3.005. Para cada relación persona-empresa, existirán tantos años como duración haya tenido dicha relación laboral. Por ejemplo, una persona A que se desempeña en la empresa B desde 2015 a 2020, tendrá los siguientes registros asociados: - A-B-2015 - A-B-2016 - A-B-2017 - A-B-2018 - A-B-2019 - A-B-2020
3.004 Base de cotización mensual contingencias comunes	Numérico. Contiene la suma de todas las bases de cotización registradas para un mismo par persona-empresa en el mes de referencia	Se divide en doce columnas, una por cada mes, de tal forma que se conoce para cada mes del año de referencia, la cuantía total de la base de cotización mensual de la relación persona-empresa. Se emplea como variable proxy para la estimación del salario mensual. Los datos aparecen expresados en céntimos de euro.
3.005 Total anual bases de cotización	Numérico. Contiene la suma de todas las bases de cotización registradas para un mismo par persona-empresa en el año de referencia.	Equivale a la suma de las doce columnas de la variable 3.004 para cada relación persona-empresa del año de referencia. Se emplea como variable proxy para la estimación del salario anual. Los datos aparecen expresados en céntimos de euro.

5. DIAGNÓSTICO A PARTIR DE FUENTES SECUNDARIAS: MITES Y MCVL

5.1. Características generales de la actividad económica y el empleo en las sociedades laborales. El papel de las mujeres como empleadas y como socias.

Los últimos treinta años han sido uno de los periodos expansivos más prósperos y prolongados de España en términos económicos, pese a la recesión experimentada en el periodo 2008-2013. El ciclo iniciado a mediados de los noventa con el auge de la construcción residencial y la modernización del sector servicios, el cual se apoyó en un fuerte incremento de la mano de obra recibida desde el extranjero así como en la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral, hizo que el volumen de actividad creciese notablemente. De esta forma, en la actualidad, la población activa representa un total aproximado de 25 millones de personas, frente a los 16 millones de mediados de los noventa; y el número de empresas afiliadas a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) se ha elevado hasta situarse en aproximadamente 1,3 millones.

Tabla 01.- Evolución del número de empresas (miles), según tipo. España. 2014-2024.

Fuente: MITES

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sociedades laborales	11,0	10,6	10,0	9,5	8,9	8,4	7,7	7,4	7,1	6,7	6,4
Economía social	31,8	30,7	30,6	30,3	29,4	27,3	25,9	25,7	25,5	25,2	24,9
Economía total	1.244,1	1.266,0	1.291,0	1.309,9	1.325,9	1.332,8	1.280,3	1.301,5	1.321,7	1.327,4	1.333,9

Gráfico 01.- Evolución de la tasa de variación interanual del número de empresas (%), según tipo. España. 2015-2024.

Fuente: MITES



En lo que respecta a la economía social, los últimos datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) en materia de actividad económica y empleo en cooperativas y sociedades laborales dejan entrever una evolución diferente a la registrada por el conjunto de la economía. De esta manera, analizando la evolución del número de empresas afiliadas a la TGSS en la última década, se puede apreciar cómo mientras que en el agregado de la economía estas presentan una tendencia creciente, en el caso de la economía social se presenta un escenario totalmente opuesto, con una caída continua en el número de sociedades que es más pronunciada en el caso específico de las sociedades laborales. En concreto, actualmente (2024, último año completo con datos disponibles) existen 6.393 sociedades laborales afiliadas a la TGSS, cifra un 42% inferior a la registrada en 2014, cuando eran 11.024.

La caída en el número de sociedades laborales ha tenido como es obvio una importante repercusión en el volumen de empleo concentrado por este tipo de entidades, las cuales han pasado de aglutinar 63.977 empleados/as en 2014 a 51.384 en el año 2024. En este sentido el descenso ha sido notablemente menos pronunciado (-19,7%), lo que ha tenido un efecto sobre el tamaño medio de las sociedades laborales, las cuales han pasado a concentrar en término medio 8 trabajadores/as frente a los/as 5,8 de hace una década.

Tabla 02.- Evolución del número de trabajadores/as (miles), según tipo de entidad. España. 2014-2024.

Fuente: MITES

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sociedades laborales	64,0	65,0	64,5	63,7	62,6	61,0	55,7	55,1	54,1	52,7	51,4
Economía social	342,8	351,9	361,8	370,1	376,3	367,8	365,1	372,1	372,9	374,6	382,4
Economía total	16.491,7	17.017,3	17.518,4	18.126,9	18.701,1	19.189,2	18.767,1	19.249,2	20.005,2	20.547,0	21.202,9

Gráfico 02.- Evolución de la tasa de variación interanual del número de trabajadores/as (%), según tipo de entidad. España. 2015-2024.

Fuente: MITES

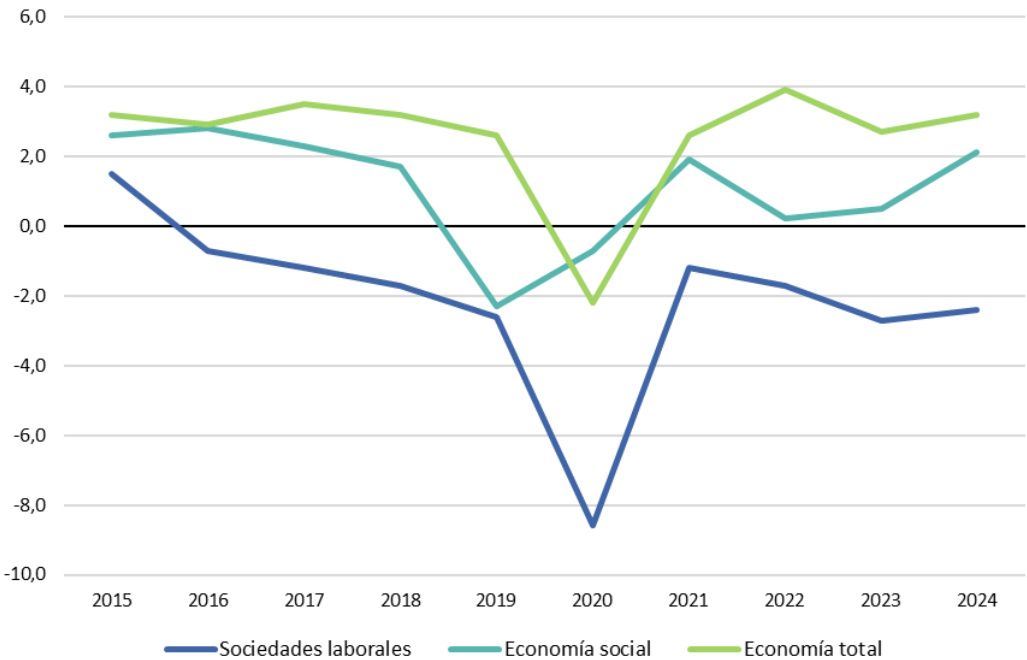


Tabla 03.- Evolución del tamaño medio (nº trabajadores/as) de las empresas, según tipo. España. 2014-2024.

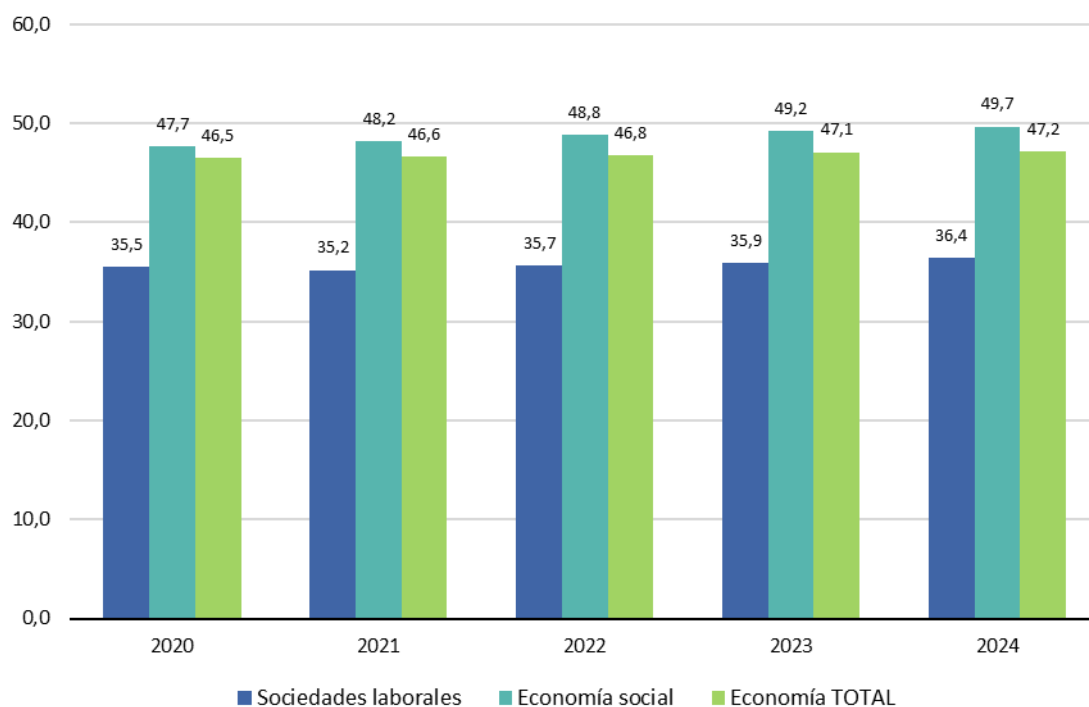
Fuente: MITES

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sociedades laborales	5,8	6,2	6,4	6,7	7,0	7,3	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0
Economía social	10,8	11,4	11,8	12,2	12,8	13,5	14,1	14,5	14,6	14,9	15,4
Economía total	13,3	13,4	13,6	13,8	14,1	14,4	14,7	14,8	15,1	15,5	15,9

Como primera aproximación al papel desempeñado por las mujeres dentro de las sociedades laborales, cabe destacar que se configuran como la tipología de empresa donde menor peso sobre el total del empleo representan; o dicho de otra manera, arrojan un valor muy alto en su tasa de masculinización. En concreto, los últimos datos publicados por el MITES dejan entrever que las mujeres concentran un 36,4% del empleo total en las sociedades laborales, un valor muy inferior al registrado tanto por el conjunto de la economía social (49,7%) como por la economía total (47,2%). Se aprecia en cualquier caso una tendencia creciente en los tres tipos de entidades descritas.

Gráfico 03.- Evolución del peso que representan las mujeres sobre el empleo total (%), según tipo de entidad. España. 2020-2024.

Fuente: MITES



Profundizando en las cifras obtenidas para las sociedades laborales, y realizando una división sectorial de las mismas, se observa como la proporción de mujeres sobre el empleo total se incrementa notablemente en el sector servicios, donde casi se alcanza la paridad (48,9%). Por el contrario, la presencia femenina en el resto de sectores cae por debajo de la cifra agregada general, registrando su valor más bajo en las sociedades laborales del sector de la construcción, donde únicamente el 8,6% del empleo está cubierto por mujeres.

Gráfico 04.- Peso que representan las mujeres sobre el empleo total en sociedades laborales (%), según sector de actividad. España. 2024.

Fuente: MITES

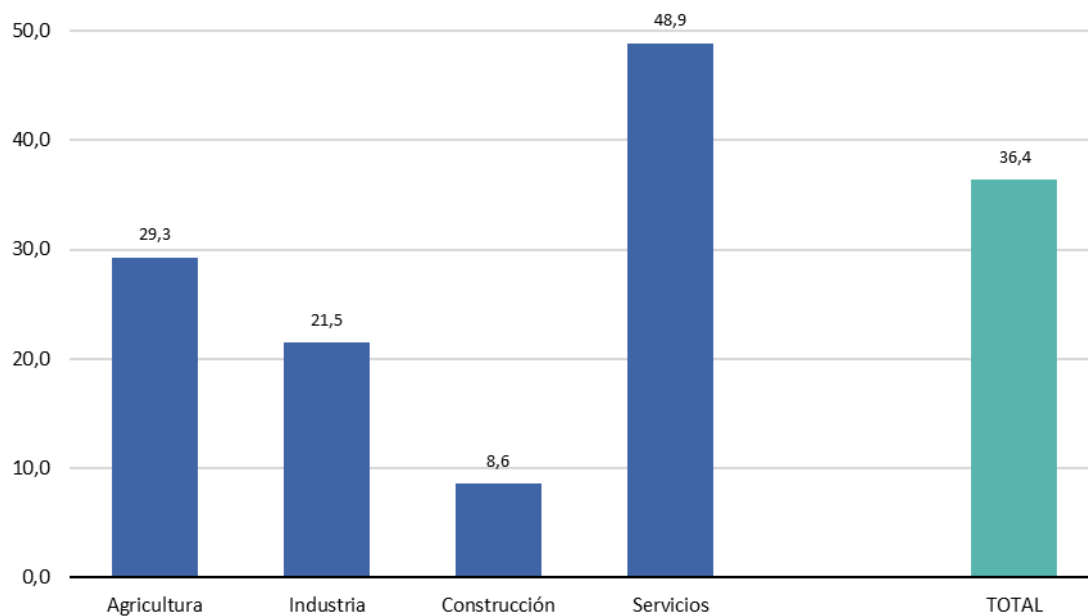
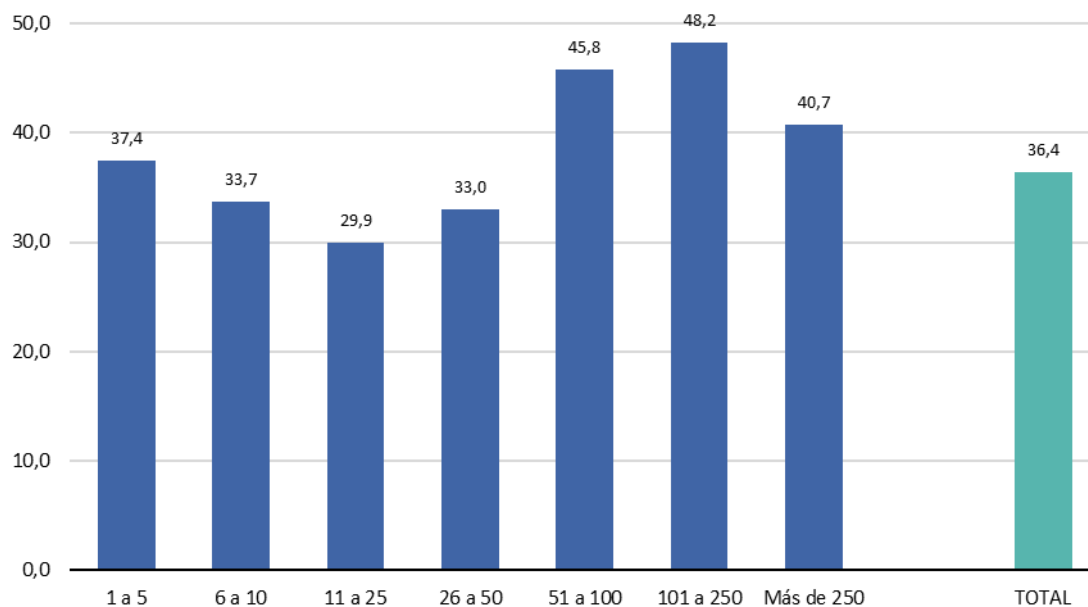


Gráfico 05.- Peso que representan las mujeres sobre el empleo total en sociedades laborales (%), según tamaño de la empresa (número de trabajadores/as). España. 2024.

Fuente: MITES

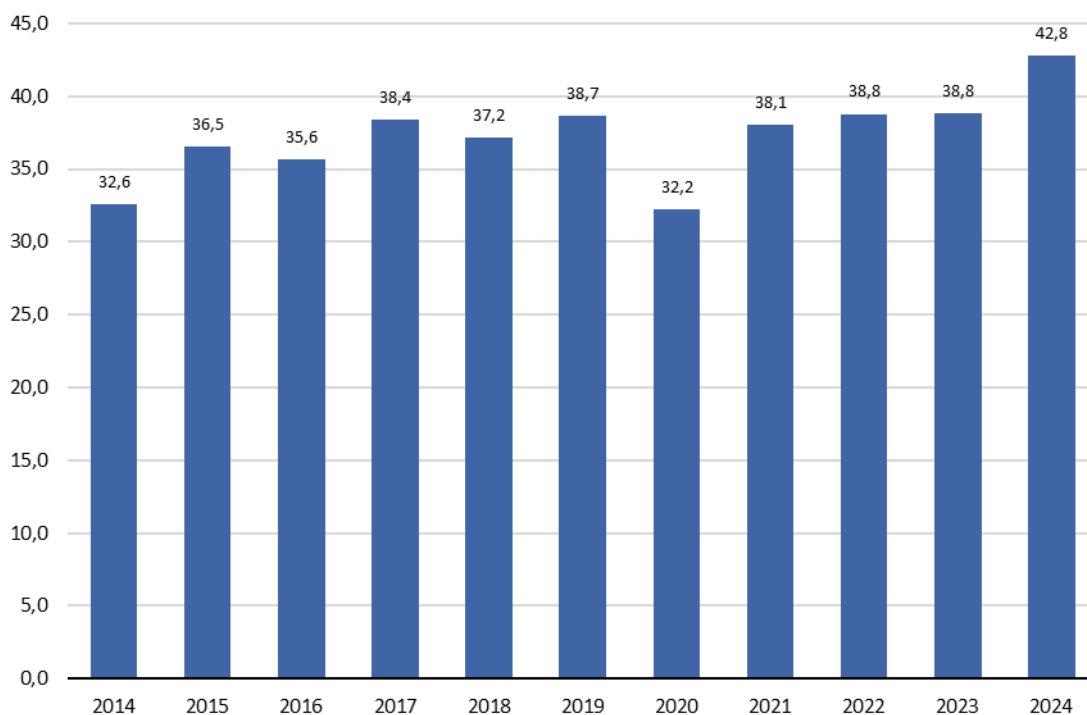


El peso del empleo femenino sobre el total presenta cierto grado de sensibilidad con respecto al tamaño de las sociedades laborales, observándose como a medida que crece su tamaño medio, aumenta la proporción de mujeres en plantilla. Así, mientras que para el grueso de sociedades laborales el peso de las mujeres se sitúa ligeramente por encima de un tercio del empleo total, para aquellas de más de cincuenta trabajadores este valor se incrementa notablemente, alcanzando su valor más alto entre aquellas que se sitúan entre 101 y 250 trabajadores, donde casi existe paridad entre sexos (48,2% de mujeres).

Finalmente, un último aspecto al que hacer mención en este análisis inicial de las sociedades laborales y el papel de las mujeres en ellas, son las características de los/as socios/as que las integran. En este sentido, la disponibilidad de información es muy limitada, y únicamente se cuenta con los datos relativos al número de socios/as iniciales en sociedades laborales de nueva creación difundidos por el MITEs. La explotación de los mismos deja entrever como el papel de las mujeres sigue siendo secundario, pese a los altibajos presentados por la serie analizada. De esta manera, las mujeres representan por lo general un peso de entre el 35% y el 45% del total de la masa social fundacional en los diferentes años analizados, proporción muy similar a la del empleo.

Gráfico 06. Evolución del peso que representan las mujeres sobre la masa social fundacional total (%) en sociedades laborales de nueva creación. España. 2024.

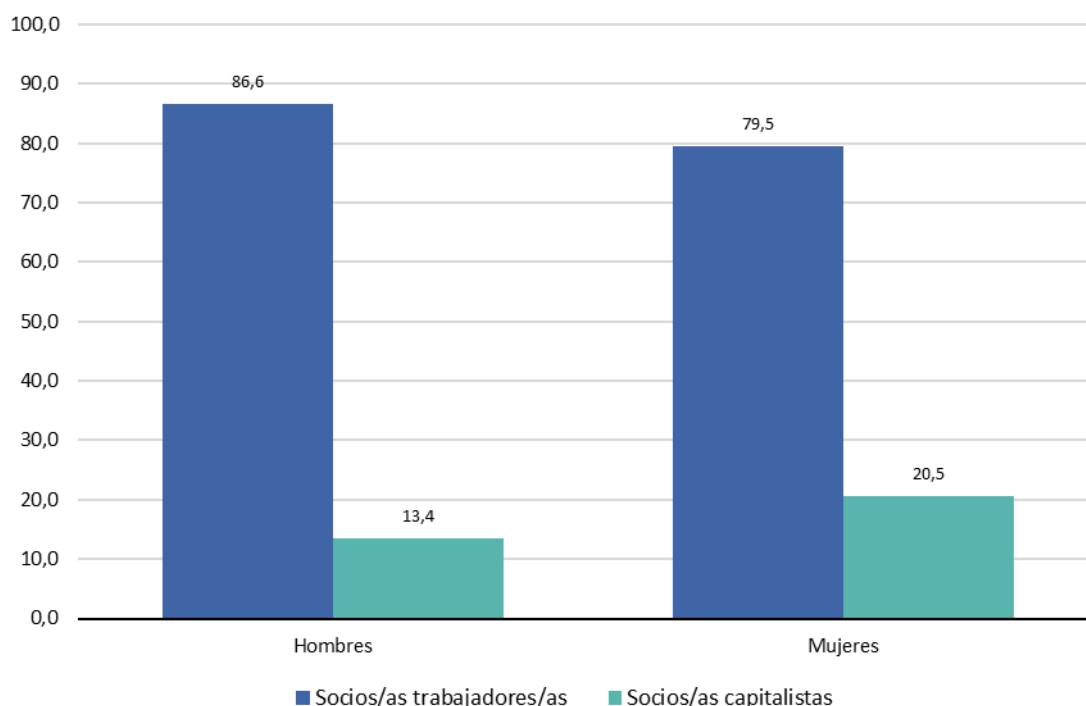
Fuente: MITEs



Por tipología, al igual que en el caso de los hombres, la gran mayoría de ellas (aproximadamente el ochenta por ciento) son socias trabajadoras, frente a las socias capitalistas, tal y como se desprende analizando los valores acumulados del periodo 2014-2024 analizado.

Gráfico 07.- Distribución de la masa social en sociedades laborales de nueva creación (%), según sexo y tipo de relación. España. Valor acumulado 2014-2024.

Fuente: MITES



A través de este análisis básico, se puede caracterizar de manera general la evolución del empleo en sociedades laborales en la última década a nivel nacional, así como evaluar la presencia de mujeres en ellas. No obstante, la disponibilidad de datos ofrecidos por el MITES así como por la TGSS vinculados a sociedades laborales es muy reducida, por lo que resulta interesante la exploración de otras fuentes de información que permitan caracterizar con exhaustividad y rigor el papel de las mujeres en las sociedades laborales, poniendo el foco en sus características sociodemográficas y las características de sus empleos. Por ello, en los siguientes epígrafes se exponen los resultados obtenidos tras la explotación de la **Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)** en sus anualidades 2014 y 2024.

5.2. Perfil sociodemográfico de las mujeres empleadas en sociedades laborales

Un primer aspecto en el que profundizar en el análisis del perfil sociodemográfico de las mujeres que se desempeñan laboralmente en las sociedades laborales, es su **edad**. En este sentido, se observa como la edad promedio de las trabajadoras de este tipo de entidades se sitúa en 44,7 años atendiendo a los valores estimados a partir de la MCVL en su edición 2024. Esta cifra, la cual ha experimentado un notable crecimiento en la última década, es muy similar a la presentada tanto por la economía social (43,3) como por la economía total (44,4), mostrando estas dos tipologías una mayor estabilidad a lo largo del tiempo respecto a este indicador frente al sensible incremento en las sociedades laborales.

Analizando la estructura por cohortes de edad, sí que se pueden apreciar ligeras diferencias: las sociedades laborales se configuran en mayor medida que el resto de sociedades como un refugio laboral para las mujeres de 45 años o más, las cuales representan el 57,1% del total, valor cinco y ocho puntos más alto que el estimado en la economía total y en la economía social respectivamente.

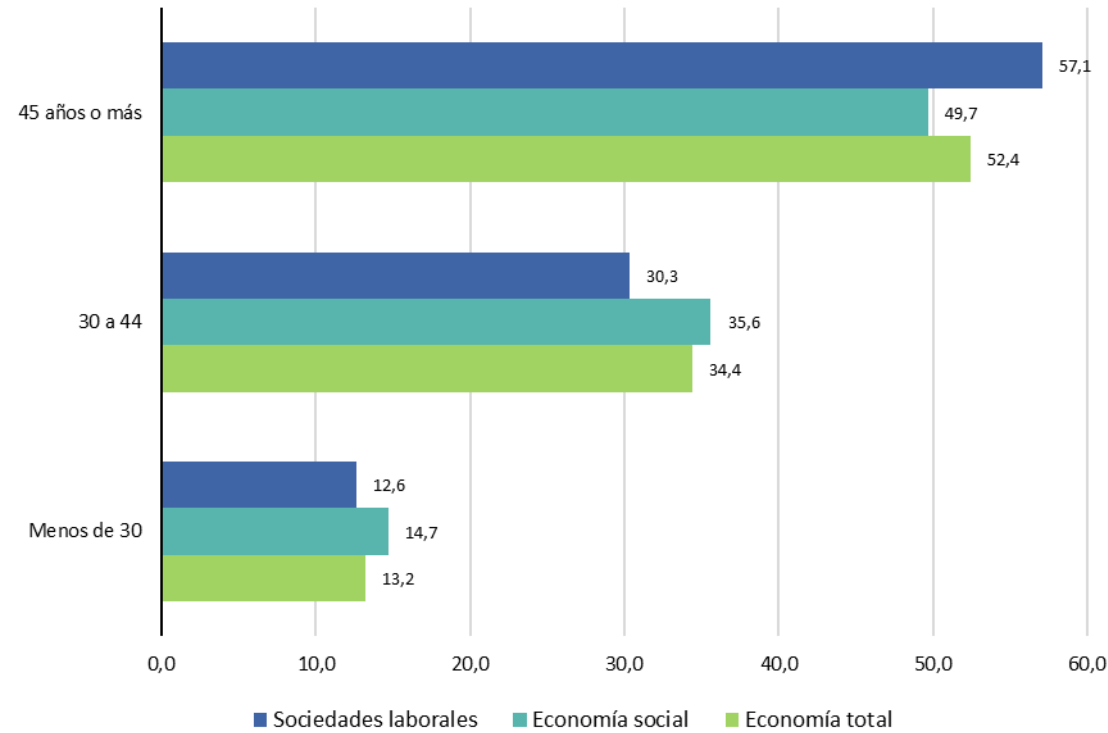
Tabla 04.- Edad promedio de las trabajadoras (años), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL

	2014	2024
Sociedades laborales	39,8	44,7
Economía social	41,0	43,3
Economía total	42,8	44,4

Gráfico 08.- Distribución de las trabajadoras (%), según tipo de entidad y tramo de edad. España. 2024.

Fuente: MCVL



El análisis desagregado por sexo, muestra como las diferencias en base a la variable edad son mínimas en los tres tipos de empresa analizados, situándose en el caso de las sociedades laborales la edad promedio de sus trabajadores en 43,8 años, apenas 0,9 años por debajo del valor estimado para las mujeres.

Tabla 05.- Edad promedio de los/as trabajadores/as (años), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociidades laborales	43,8	44,7
Economía social	43,1	43,3
Economía total	44,6	44,4

Otra variable de gran interés en el análisis de las características de la población empleada, es el **nivel formativo alcanzado**. Los resultados arrojados por la explotación de la MCVL 2024 muestran como en la actualidad el 31,1% de las mujeres empleadas en sociedades laborales posee estudios universitarios, mientras que únicamente un 5% no finalizó sus estudios primarios o no tiene estudios. El análisis conjunto de

ambos indicadores deja entrever, a partir de la comparación con los dos restantes tipos de empresas analizados, como el nivel formativo existente entre las mujeres en sociedades laborales es relativamente elevado, arrojando el valor más bajo en materia de trabajadoras sin estudios y situándose en una posición intermedia en lo referente la tasa de empleadas con estudios universitarios, muy por encima del conjunto de la economía social (ocho puntos porcentuales superior).

Gráfico 09.- Distribución de las trabajadoras (%), según tipo de entidad y nivel formativo alcanzado. España. 2024.

Fuente: MCVL

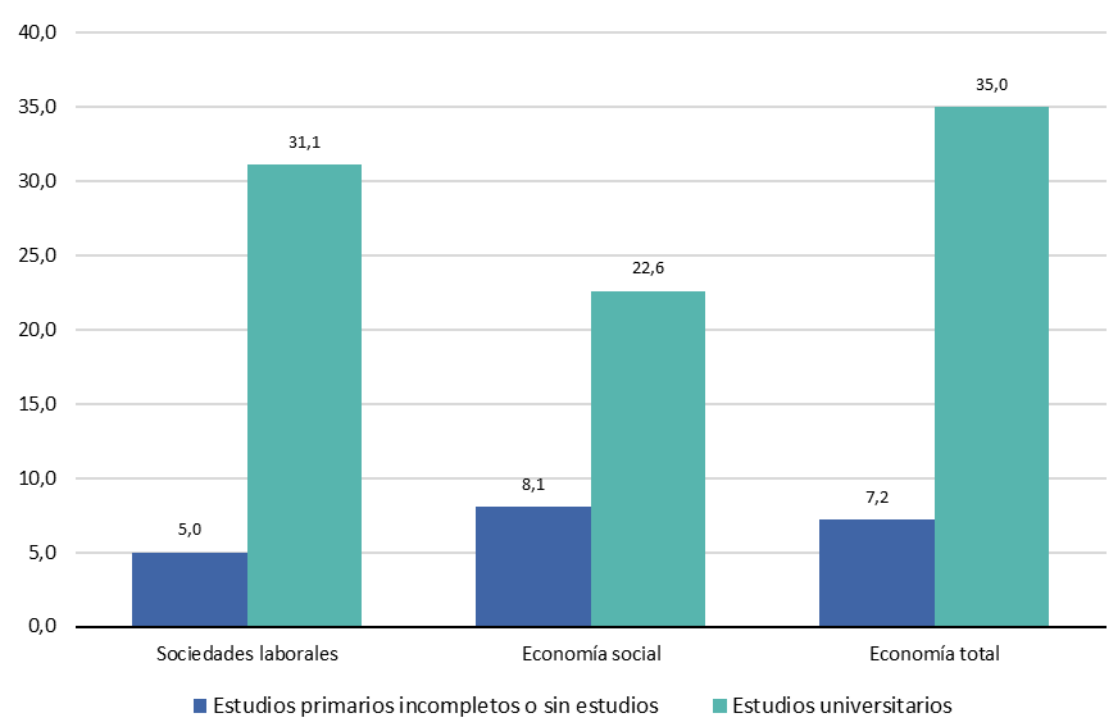


Tabla 06.- Proporción de trabajadoras con estudios primarios incompleto o sin estudios (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL

	2014	2024
Sociedades laborales	7,2	5,0
Economía social	11,3	8,1
Economía total	11,9	7,2

Tabla 07.- Proporción de trabajadoras con estudios universitarios (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL

	2014	2024
Sociedades laborales	22,3	31,1
Economía social	20,7	22,6
Economía total	25,4	35,0

Más allá de los valores absolutos estimados en la actualidad, es muy importante destacar la evolución que ha tenido el nivel formativo de las mujeres en las sociedades laborales en los últimos años. Así, si se compara la tasa de trabajadoras con estudios primarios incompletos o sin estudios, se puede apreciar un descenso desde el 7,2% estimado en 2014 hasta el 5% actual. Por otro lado, de manera paralela a este fenómeno, la tasa de trabajadoras con estudios universitarios se ha incrementado en nueve puntos en este mismo intervalo de tiempo, pasando del 22,3% al 31,1%. Tanto la economía social como la economía total han registrado igualmente una mejora en este sentido en este lapso de tiempo, notablemente menos pronunciada en el caso de la economía social.

Respecto a las diferencias existentes entre géneros, se puede apreciar como en líneas generales las mujeres empleadas presentan un mejor nivel formativo que los hombres en los tres tipos de sociedades analizados. Es en las sociedades laborales no obstante, donde mayor amplitud adquieren estas diferencias, siendo el peso de los hombres sin estudios del 11,9% sobre el total (siete puntos más que en el caso de las mujeres) y del 12,7% el de aquellos empleados con estudios universitarios (dieciocho puntos inferior al estimado para las trabajadoras).

Tabla 08.- Proporción de trabajadores/as con estudios primarios incompletos o sin estudios (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	11,9	5,0
Economía social	13,3	8,1
Economía total	11,1	7,2

Tabla 09.- Proporción de trabajadores/as con estudios universitarios (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

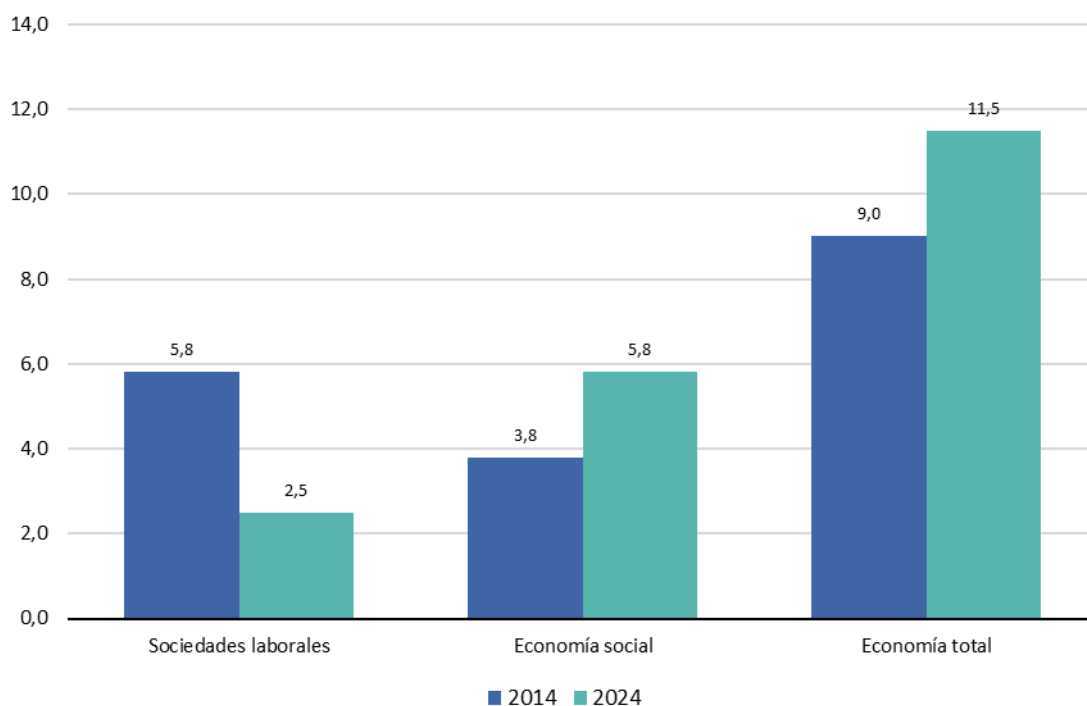
	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	12,7	31,1
Economía social	15,2	22,6
Economía total	23,3	35,0

Atendiendo al **origen** de las trabajadoras, un aspecto que llama la atención es la escasa presencia que tienen aquellas de nacionalidad extranjera en las sociedades laborales, donde presentan únicamente un 2,5% del total de las mujeres. Este valor contrasta en gran medida con el estimado para el conjunto de la economía total, en la cual se eleva hasta el 11,5%, y queda también muy por debajo de la cifra arrojada por el agregado de la economía social, donde las mujeres extranjeras representan el 5,8% del total.

En el caso de las sociedades laborales, además de presentar un valor ostensiblemente bajo en relación al resto de fórmulas analizadas, se puede observar una tendencia marcadamente decreciente de este indicador, descendiendo de manera notable desde el 5,8% del volumen total de empleo femenino que concentraban las mujeres extranjeras en 2014.

Gráfico 10.- Proporción de trabajadoras de nacionalidad extranjera (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL



Por sexo, si bien el peso de los hombres extranjeros en las sociedades laborales sigue siendo sensiblemente inferior que en el conjunto de la economía, la diferencia se reduce en gran medida, situándose en un 7,8% del total. La presencia de hombres extranjeros en el empleo de las sociedades laborales por tanto, triplica el valor estimado para las mujeres extranjeras en términos relativos.

Tabla 10.- Proporción de trabajadores/as de nacionalidad extranjera (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	7,8	2,5
Economía social	7,0	5,8
Economía total	12,7	11,5

El **lugar de trabajo** se configura como otro aspecto susceptible de análisis. En este caso, las limitaciones propias de la información contenida en la MCVL (vinculadas fundamentalmente a la preservación del secreto estadístico) imposibilitan un análisis detallado de los municipios donde se genera la actividad económica y se concentra el empleo femenino en sociedades laborales. No obstante, permite clasificar dicho lugar de trabajo en dos grupos: municipios mayores de 40.000 habitantes, generalmente asociados a aglomeraciones urbanas o periurbanas; y municipios menores de 40.000 habitantes, en los cuales tiene mayor peso el ámbito rural. Así pues, partiendo de estas condiciones en el análisis, se observa como el 47,1% del empleo femenino en sociedades laborales existente a nivel nacional se concentra en municipios de tamaño inferior a cuarenta mil habitantes. Este valor se sitúa en un término medio entre el existente para el conjunto de la economía total (28,2%) y el estimado para la economía social (59,8%). Incorporando los datos relativos a 2014, se puede apreciar además como el peso de los municipios de menor tamaño sobre el empleo total de las mujeres va incrementándose con el paso del tiempo en el caso de la economía social en general, y de las sociedades laborales en particular.

Gráfico 11.- Proporción de trabajadoras en municipios de tamaño inferior a los 40.000 habitantes (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL

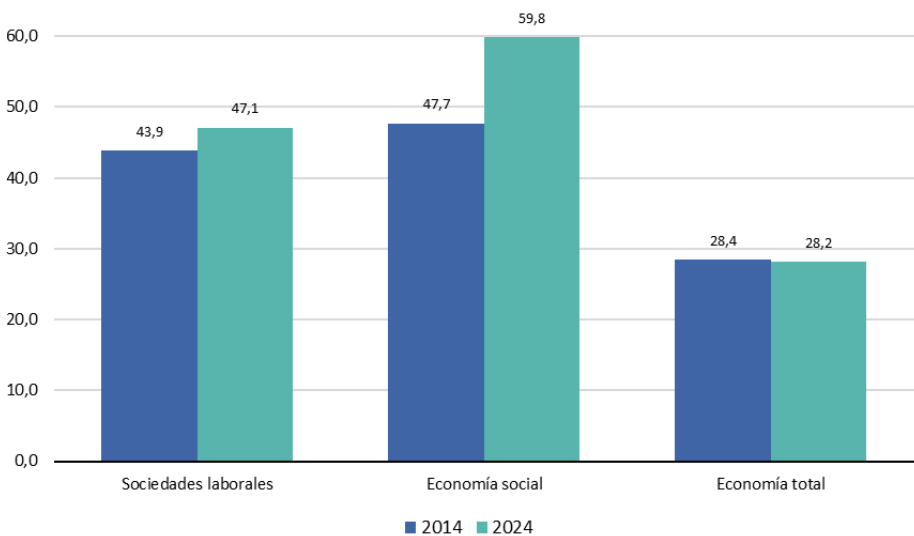


Tabla 11.- Proporción de trabajadores/as en municipios de tamaño inferior a los 40.000 habitantes (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

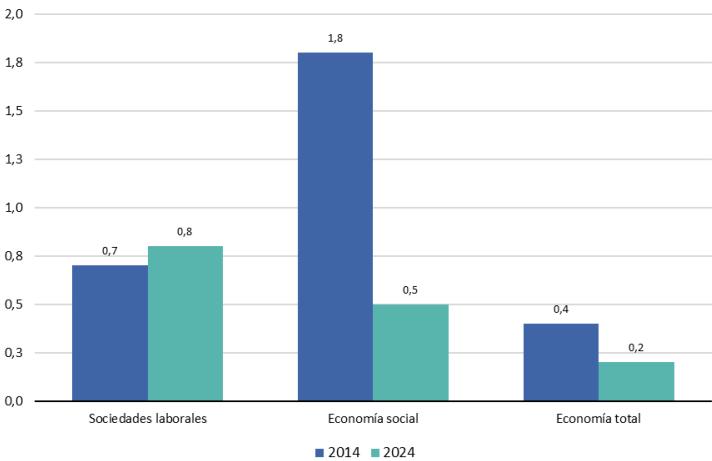
	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	60,8	47,1
Economía social	62,7	59,8
Economía total	36,6	28,2

La comparación con los hombres, por su parte, deja entrever como en el caso de las sociedades laborales seis de cada diez trabajadores varones se ubican en empresas radicadas en municipios de tamaño inferior a los cuarenta mil habitantes, un valor trece puntos porcentuales superior al estimado para las mujeres. En líneas generales, se observa como en los municipios de menor tamaño tienen una mayor presencia los hombres con independencia de la forma jurídica de la empresa.

Finalmente, un último aspecto a analizar en materia de caracterización sociodemográfica de la población femenina empleada en sociedades laborales, es la presencia de **discapacidad**⁴. Los datos contenidos en la MCVL y procedentes de los registros de la TGSS muestran como un 0,8% de las mujeres trabajadoras en sociedades laborales presenta algún tipo de discapacidad declarada, cifra que pese a ser reducida, se sitúa sensiblemente por encima de la estimada para la economía social (0,5%) y sobre todo, para el conjunto de la economía total (0,2%). Además, cabe señalar que las sociedades laborales son la única modalidad empresarial de las tres analizadas que presenta un valor más alto para este indicador que el correspondiente a 2014.

Gráfico 12.- Proporción de trabajadoras con discapacidad (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL



4 Tal y como se recoge en la guía de la MCVL, “este es un dato que el empleador comunica sólo si lo conoce y si puede acogerse a algún beneficio por la contratación de un trabajador en estas circunstancias”. Por lo tanto, la

Respecto a la diferencia entre géneros, el porcentaje de trabajadores de sexo masculino que presentan alguna discapacidad declarada se eleva en el caso de las sociedades laborales hasta el 1,9%, duplicando el valor estimado para las mujeres. Esta cifra es idéntica a la estimada para la economía social, y cinco veces superior que en el caso de los hombres empleados en el conjunto de la economía total (0,4%).

Tabla 12.- Proporción de trabajadores/as (%) con discapacidad, según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	1,9	0,8
Economía social	1,9	0,5
Economía total	0,4	0,2

5.3. Características del empleo desempeñado por las mujeres en las sociedades laborales. Elementos diferenciales.

5.3.1. Estabilidad laboral

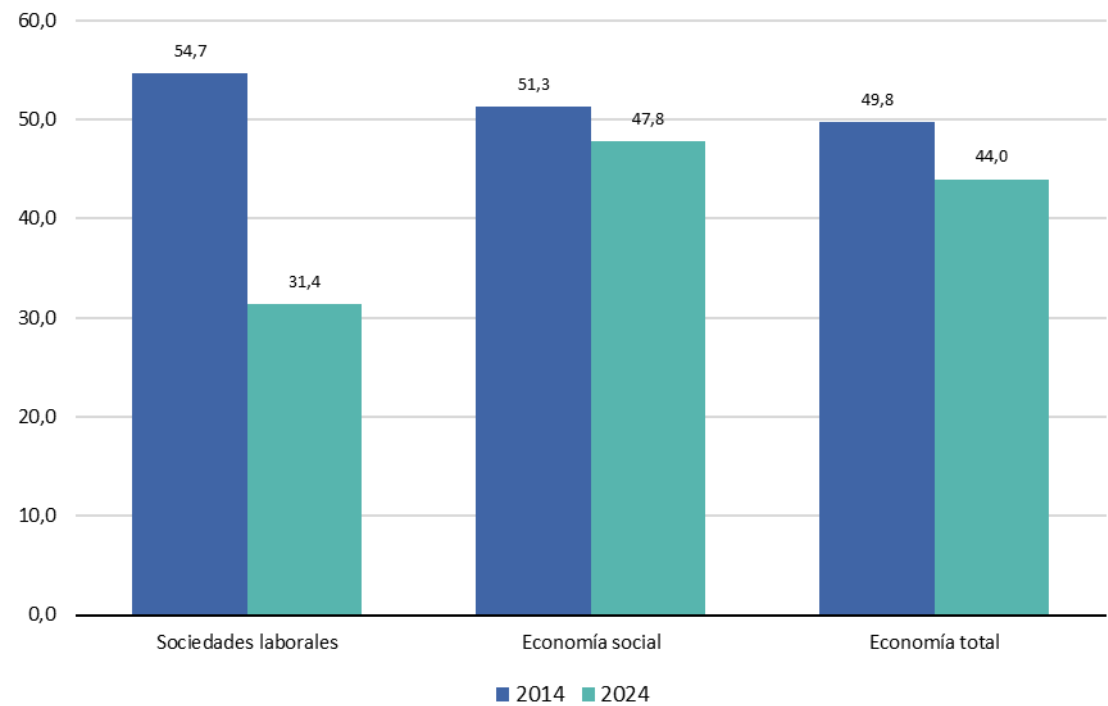
La estabilidad laboral se configura como uno de los aspectos más importantes en el análisis de las características del empleo. Un primer indicador sobre el que profundizar en este sentido, es la **tasa de temporalidad**, definida como la proporción que representan aquellas personas con relación laboral temporal (contratos de naturaleza temporal) sobre el conjunto de los/as trabajadores/as totales.

Se observa como las mujeres empleadas en sociedades laborales presentan una tasa de temporalidad del 31,4% en la actualidad (2024), un valor notablemente inferior al resto de tipologías empresariales analizadas, situándose trece puntos porcentuales por debajo del valor estimado para el conjunto de la economía total (44%). Este hecho además, cobra mayor trascendencia si se observa la evolución experimentada por este indicador a lo largo de la última década; así pues, si en 2014 el empleo femenino en sociedades laborales partía con la tasa de temporalidad más alta (54,7%), en los últimos años se ha asistido a una gran mejora que ha permitido reducir esta cifra en más de veintitrés puntos.

tasa real de personas con discapacidad es mayor, reflejándose a partir de esta fuente únicamente las comunicaciones voluntarias por parte de las empresas.

Gráfico 13.- Tasa de temporalidad de las trabajadoras (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL



Pese a esta relativamente buena situación de la temporalidad en el empleo femenino en sociedades laborales, la comparativa con el sexo masculino deja entrever una notable brecha de género, siendo únicamente un 8,6% los hombres con un empleo de estas características, valor más de veinte puntos inferior. Cabe señalar, en cualquier caso, que esta brecha se da en todas las fórmulas empresariales analizadas, no siendo algo exclusivo de las sociedades laborales.

Tabla 13.- Tasa de temporalidad de los/as trabajadores/as (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociidades laborales	8,6	31,4
Economía social	16,3	47,8
Economía total	20,3	44,0

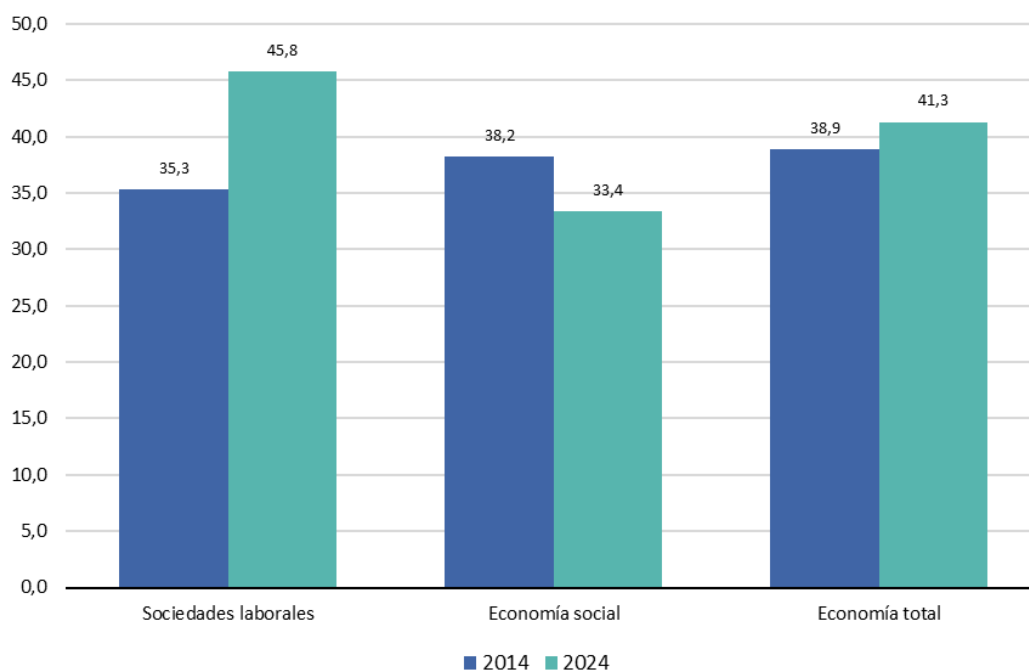
Por definición, toda relación no temporal es indefinida, por lo que de los datos de temporalidad observados en los párrafos anteriores resulta fácilmente deducible la tasa de empleo indefinido. Sin embargo, resulta interesante analizar, dentro del **empleo indefinido**, aquel que tiene carácter **a tiempo completo** y el cual representa

por lo general y salvo excepciones la relación laboral de preferencia para los/as trabajadores/as y, por tanto, un indicador clave de estabilidad y calidad en el empleo. Así pues, las mujeres empleadas en sociedades laborales vuelven a presentar el valor más positivo de entre las diferentes tipologías empresariales analizadas, siendo un 45,8% de las mismas las que poseen una relación contractual indefinida a tiempo completo; este valor desciende al 41,3% en el conjunto de la economía; y a un 33,4% en la economía social.

Gráfico 14.- Proporción de trabajadoras indefinidas a tiempo completo (%), según tipo de entidad. España.

2014 y 2024.

Fuente: MCVL



Introduciendo la variable temporal en el análisis, se vuelve a observar como la tendencia en la última década ha sido notablemente positiva en el caso de las sociedades laborales, aumentándose en más de diez puntos porcentuales la proporción de trabajadoras indefinidas a tiempo completo sobre el total con respecto a 2014 (35,3%). Esta evolución no se ha registrado en las restantes fórmulas empresariales.

Nuevamente, pese al valor positivo estimado para este indicador, cabe señalar la existencia de cierta brecha con respecto al sexo masculino, el cual registra un 59% de empleo indefinido a tiempo completo en sociedades laborales. La amplitud de dicha

brecha (trece puntos), no obstante, es inferior a la existente tanto en el conjunto de la economía total, como en el agregado de la economía social.

Tabla 14.- Proporción de trabajadores/as indefinidos/as a tiempo completo (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

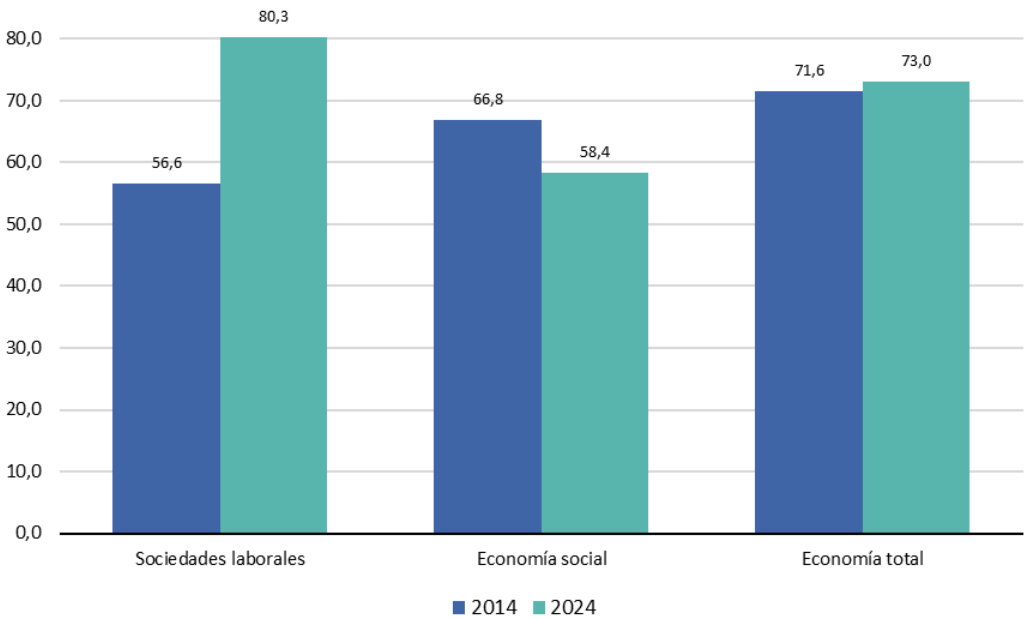
Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	59,0	45,8
Economía social	54,8	33,4
Economía total	56,6	41,3

La relativamente reducida baja de temporalidad entre las mujeres empleadas en las sociedades laborales tiene un efecto positivo en la longevidad de las relaciones laborales. De esta manera, la **antigüedad media** de aquellas con contrato en vigor en la actualidad se sitúa en 80,3 meses, un valor notablemente abultado en comparación con los restantes tipos de empresas analizados, y que viene a confirmar la mayor estabilidad existente para el empleo femenino en las sociedades laborales. Además, se observa un notable incremento en la última década, con un aumento en el caso de las sociedades laborales de casi veinticuatro meses en la antigüedad media de sus trabajadoras con respecto al valor existente en 2014.

Gráfico 15.- Antigüedad media de las trabajadoras (meses), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL



Profundizando en el análisis de la estructura por tramos de antigüedad, se observa como la principal diferencia entre las sociedades laborales y el resto de sociedades es el peso que tienen las mujeres con cinco años o más de antigüedad en la empresa, representando en el caso de las primeras un 47,1% del total, frente al 38,4% de la economía total agregada, y el 31,4% de la economía social.

Gráfico 16.- Distribución de las trabajadoras (%), según tipo de entidad y tramo de antigüedad media.

España. 2024.

Fuente: MCVL

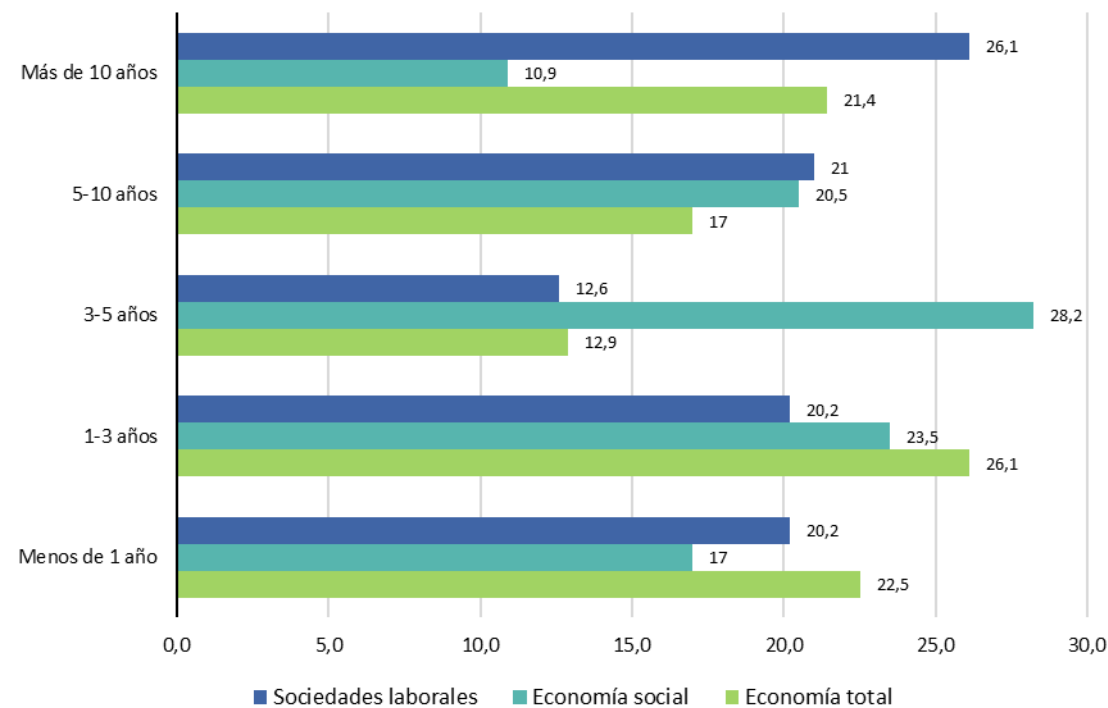


Tabla 15.- Antigüedad media de los/as trabajadores/as (meses), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociidades laborales	99,4	80,3
Economía social	75,2	58,4
Economía total	89,7	73,0

Finalmente, se vuelve a observar como la situación de los hombres tanto en las sociedades laborales como en el resto de fórmulas empresariales es de mayor privilegio en este sentido, registrando antigüedades medias más elevadas que en el caso de las sociedades laborales se elevan hasta los 99,4 meses, la cifra más alta de entre los diferentes tipos analizados.

5.3.2. Calidad del empleo

En lo que respecta a calidad del empleo, la MCVL permite analizar una serie de indicadores estrechamente vinculados a esta dimensión. El primero de ellos es la **tasa de parcialidad**, definida como la proporción de trabajadores/as con contrato a tiempo parcial sobre el empleo total. Si bien es cierto que en ocasiones la parcialidad es voluntaria y no debe vincularse a una mala calidad del empleo, la información disponible en la MCVL no permite discriminar entre parcialidad voluntaria e involuntaria. Por tanto, teniendo en cuenta que tal y como afirma el MITES más del cuarenta por ciento del empleo parcial es involuntario⁵ (concretamente un 45,3% en 2025 en el caso de las mujeres), en el marco del presente análisis se interpretará que una alta tasa de parcialidad sugiere una menor calidad del empleo.

De esta forma, el análisis de los datos relativos a parcialidad muestran como el 26,1% de las mujeres empleadas en sociedades laborales lo hacen a jornada parcial, un valor muy similar al existente en el conjunto de la economía total (25,8%) y sensiblemente inferior al estimado para la economía social (32,9%). Si se observa la evolución experimentada por este indicador con respecto a 2014, se puede apreciar como en el caso de las sociedades laborales ha mejorado ostensiblemente, reduciéndose en veinte puntos con respecto al valor estimado hace una década, un decrecimiento notablemente superior al registrado en el resto de tipologías empresariales.

El análisis por sexos, por su parte, deja entrever una elevada brecha de género en el ámbito de la parcialidad en todos los grupos de empresas analizados, siendo en el caso de las sociedades laborales de veinte puntos, pues frente al 26,1% del empleo parcial estimado para las mujeres, los hombres presentan únicamente una tasa del 6%.

5 Informe Trimestral – Análisis del mercado de trabajo 3T 2025: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/numeros/155/155.pdf

Gráfico 17.- Tasa de parcialidad de las trabajadoras (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL

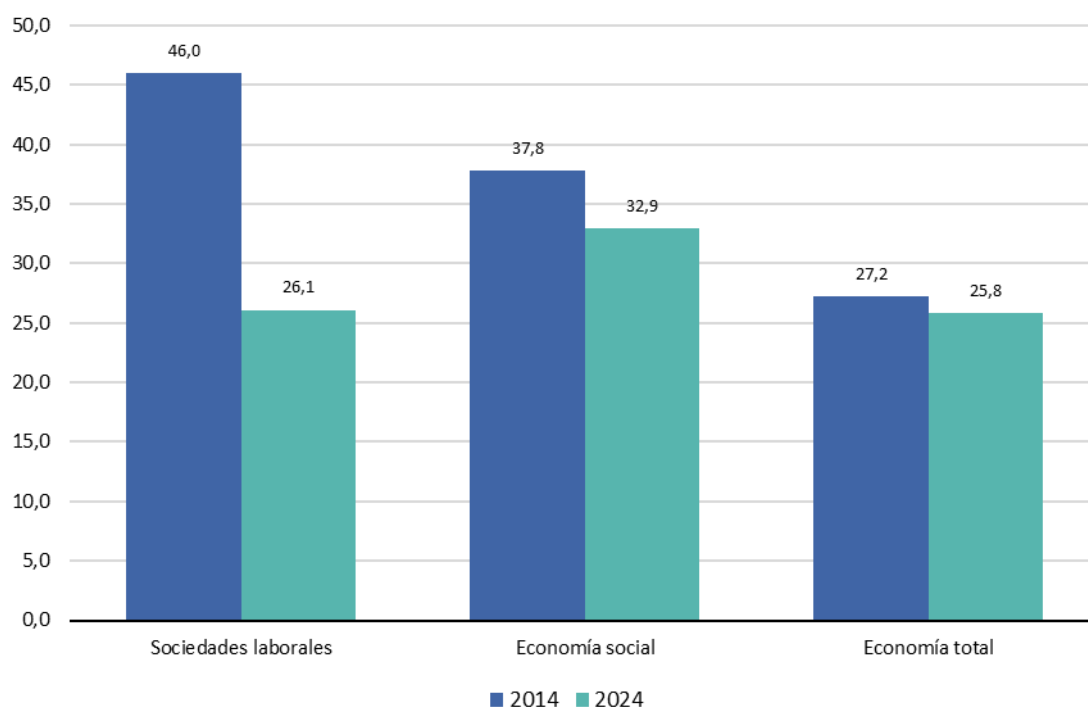


Tabla 16.- Tasa de parcialidad de los/as trabajadores/as (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	6,0	26,1
Economía social	10,1	32,9
Economía total	9,8	25,8

El **grupo de cotización** se configura como otro indicador de interés para medir la calidad del empleo, al estar estrechamente vinculado al nivel de cualificación del puesto de trabajo desarrollado y existir en líneas generales una fuerte correlación entre alta cualificación y alta calidad del empleo. Para llevar a cabo dicho análisis, se ha optado por clasificar los diez grandes grupos de cotización existentes en tres grupos⁶: alta cualificación (grupos 1, 2 y 3); media cualificación (4, 5, 6 y 7); y baja cualificación (8,

6 Aunque la TGSS no publica una clasificación oficial de niveles de cualificación según grupos de cotización, la literatura laboral y los criterios metodológicos dominantes asocian la denominación de cada grupo con niveles de complejidad y formación profesional. Los grupos 1-3 se asocian a empleos cualificados, los 4-7 a ocupaciones de cualificación intermedia y los 8-10 a ocupaciones de baja cualificación, en consonancia con el orden descendente de bases y categorías profesionales establecido por la Seguridad Social.

9 y 10). Analizando la estructura del empleo femenino en los distintos tipos de organizaciones definidos, en función de la tipología de sus ocupaciones, se observa como las sociedades laborales son las que muestran una peor calidad del empleo para las mujeres en este sentido, desarrollando tan solo el 18,5% de las mismas una ocupación de alta cualificación (frente al 30,1% del conjunto de la economía); o elevándose hasta el 29,4% las que se desempeñan en puestos de baja cualificación. El grueso de las mismas, en un porcentaje superior al cincuenta por ciento, tiene puestos de trabajo en ocupaciones de media cualificación correspondientes a los grupos 4 a 7.

Gráfico 18.- Distribución de las trabajadoras (%), según tipo de entidad y grupo de cotización (niveles).

España. 2024.

Fuente: MCVL

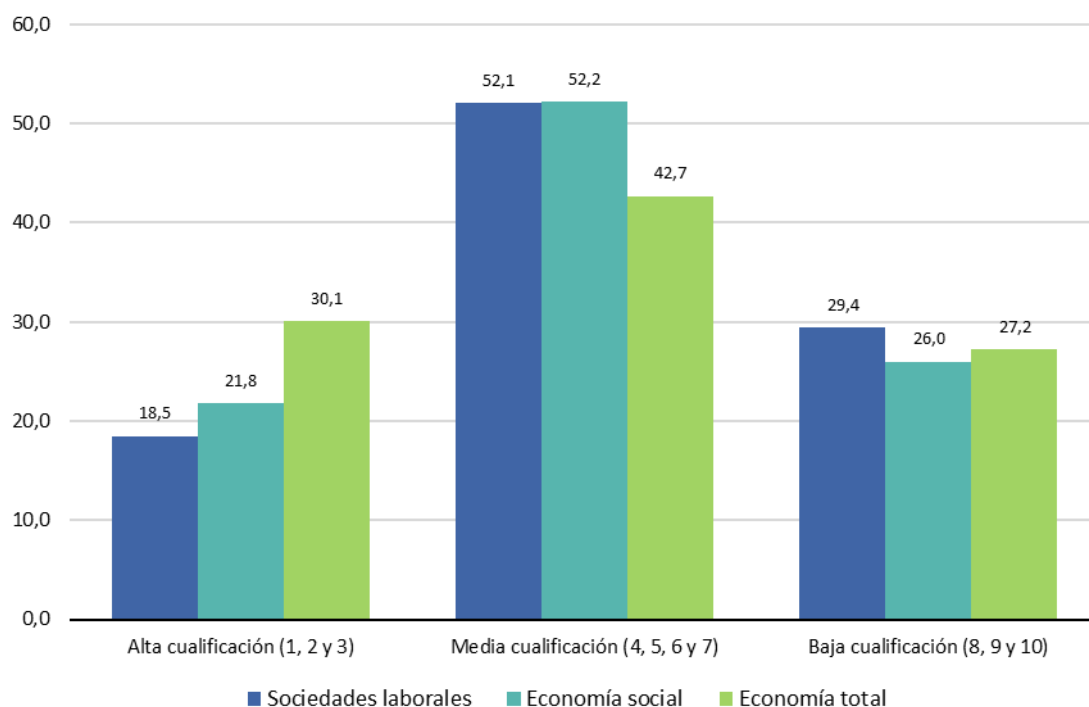


Tabla 17.- Proporción de trabajadoras en grupo de cotización de alta cualificación (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL

	2014	2024
Sociedades laborales	15,8	18,5
Economía social	21,9	21,8
Economía total	25,5	30,1

Tabla 18.- Proporción de trabajadoras en grupo de cotización de media cualificación (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL

	2014	2024
Sociedades laborales	39,6	52,1
Economía social	44,6	52,2
Economía total	45,3	42,7

Tabla 19.- Proporción de trabajadoras en grupo de cotización de baja cualificación (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL

	2014	2024
Sociedades laborales	44,6	29,4
Economía social	33,6	26,0
Economía total	29,1	27,2

Pese a las malas cifras de las sociedades laborales, cabe remarcar que en los últimos años han mejorado notablemente en este sentido. De esta manera, la proporción de mujeres en ocupaciones de alta cualificación se ha incrementado en tres puntos en el periodo 2014-2024, mientras que la tasa de mujeres empleadas en ocupaciones de baja cualificación ha decrecido quince puntos en este mismo intervalo de tiempo. Han sido las ocupaciones de media cualificación, generalmente vinculadas a tareas administrativas, las que han pasado a concentrar el grueso del empleo femenino en las sociedades laborales, situándose en valores próximos a los estimados en el resto de fórmulas empresariales analizadas.

Por otro lado, hay que destacar que si bien el empleo de las mujeres en sociedades laborales es el que presenta en líneas generales un menor nivel de cualificación de entre el conjunto de tipologías de empresas analizadas, mejoran los datos arrojados para los hombres, los cuales desempeñan puestos con menor nivel de cualificación en general.

Tabla 20.- Proporción de trabajadores/as en grupo de cotización de alta cualificación (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	14,2	18,5
Economía social	20,0	21,8
Economía total	25,7	30,1

Tabla 21.- Proporción de trabajadores/as en grupo de cotización de media cualificación (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	13,8	52,1
Economía social	24,8	52,2
Economía total	26,0	42,7

Tabla 22.- Proporción de trabajadores/as en grupo de cotización de baja cualificación (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

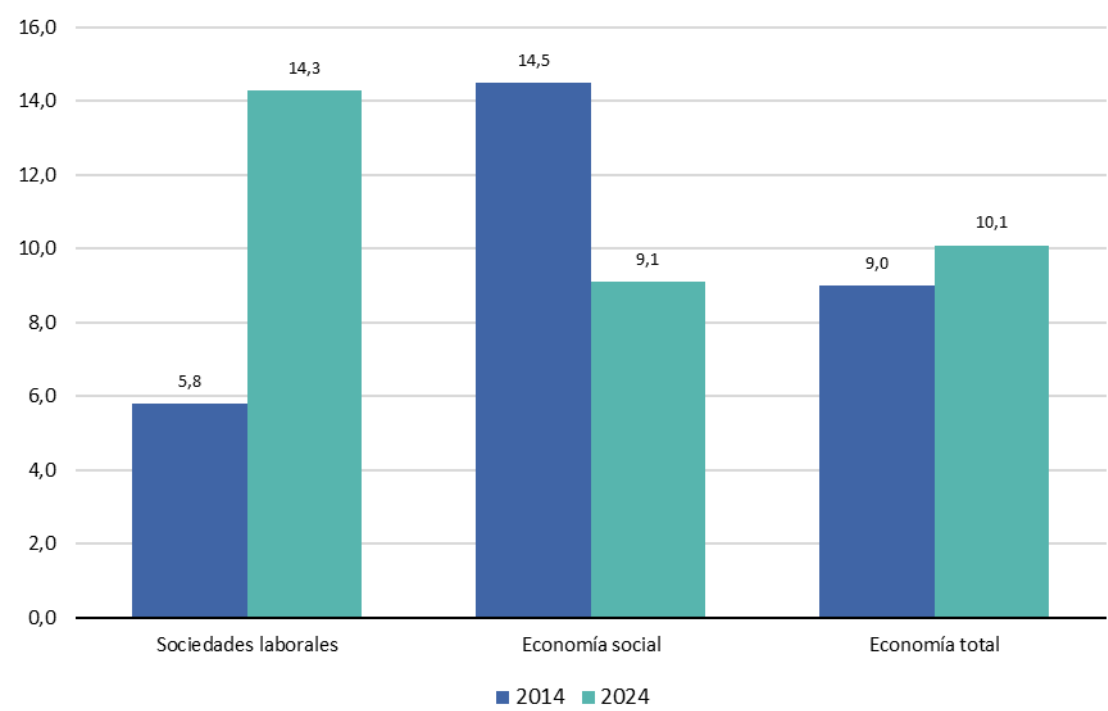
Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	72,0	29,4
Economía social	55,3	26,0
Economía total	48,3	27,2

También a través de los grupos de cotización, pero esta vez analizando de manera conjunta el grupo de cotización inicial (al momento de formalizar la relación laboral) y el grupo de cotización actual de las mujeres empleadas en sociedades laborales, es posible calcular la tasa de trabajadoras que han mejorado al respecto, configurándose como un indicador aproximado de **promoción profesional**. Se observa como una de cada siete mujeres actualmente empleadas en sociedades laborales (14,3%) ha mejorado en su grupo de cotización durante la relación laboral, valor que se sitúa cuatro puntos porcentuales por encima del conjunto de la economía total (10,1%) y cinco sobre la economía social (9,1%). Además, se puede apreciar como a lo largo de los años se ha incrementado la proporción de mujeres que promocionan laboralmente en las sociedades laborales, con un aumento de nueve puntos con respecto al valor estimado en 2014.

Gráfico 19.- Proporción de trabajadoras con promoción laboral (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL



La comparativa entre géneros, por su parte, deja entrever como de igual forma las sociedades laborales se sitúan como la tipología de empresa con mayor tasa de promoción laboral para los hombres, situándose esta en un 16%, ligeramente por encima de la estimada para el sexo femenino. Esta mayor promoción laboral en los hombres se da en todas las fórmulas analizadas.

Tabla 23.- Proporción de trabajadores/as con promoción laboral (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociiedades laborales	16,0	14,3
Economía social	13,0	9,1
Economía total	13,1	10,1

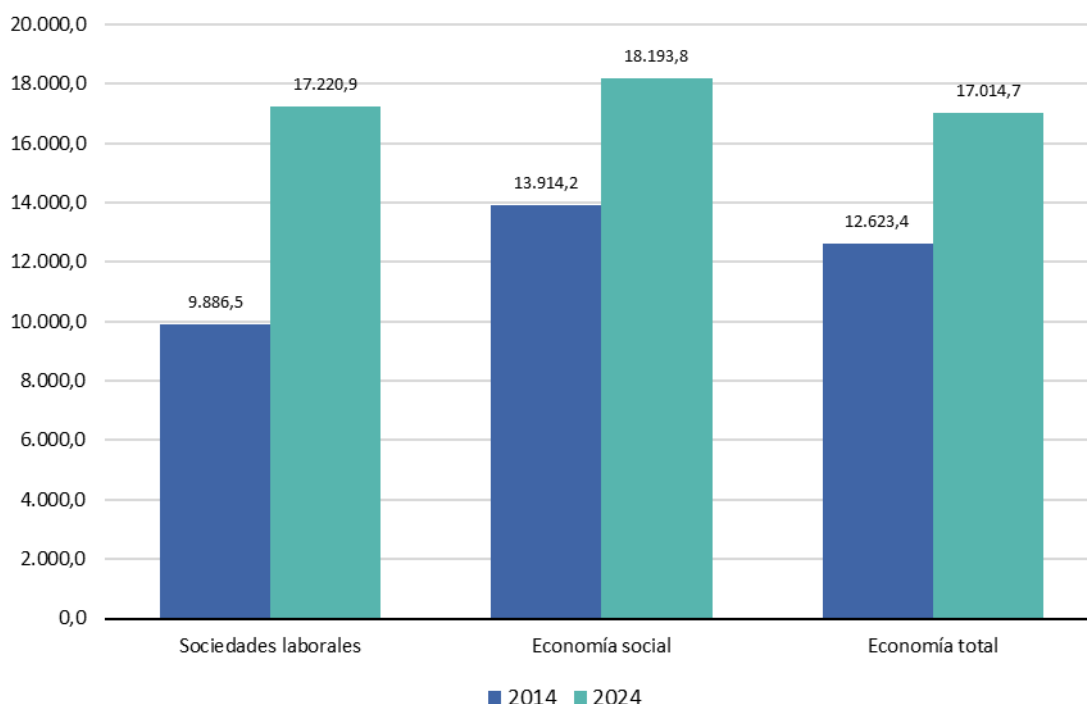
Por último, para finalizar con este epígrafe relativo a la calidad del empleo, hay que poner el foco en la retribución salarial. Si bien no existe esa variable en concreto entre las que figuran en la MCVL, se ha optado por hacer uso de la **base de cotización anual** como aproximación del salario bruto anual de los/as trabajadores/as. Así pues,

el valor mediano de la base de cotización anual de las trabajadoras en sociedades laborales para el año 2024 se sitúa en 17.220,9 euros, una cifra ligeramente superior a la estimada para el conjunto de la economía total (17.014,7) y por debajo de la economía social agregada (18.193,8). La comparativa con el valor correspondiente a 2014 deja entrever como en todas las tipologías de empresa se ha incrementado notablemente la base mediana de cotización, siendo este crecimiento más acentuado sin duda en el caso de las sociedades laborales, que registran un aumento del 74,2%, frente al 34,8% y 30,8% estimado en el caso de la economía total y de la economía social respectivamente.

Gráfico 20.- Base de cotización mediana anual (euros) de las trabajadoras, según tipo de entidad. España.

2014 y 2024.

Fuente: MCVL



Por otro lado, la comparativa entre sexos permite observar como las sociedades laborales presentan la brecha más alta en este sentido, existiendo una diferencia de 6.723,6 euros anuales a favor de los hombres. Llama la atención que en el caso de los hombres, las sociedades laborales sean con gran diferencia la tipología de empresa que mayores bases de cotización registra.

Tabla 24.- Base de cotización mediana anual (euros) de los/as trabajadores/as, según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	23.944,5	17.220,9
Economía social	23.018,7	18.193,8
Economía total	20.929,8	17.014,7

Los datos anteriores expresan las bases de cotización para el conjunto del empleo. No obstante, teniendo en cuenta que cada tipología de entidad presenta unos valores diferentes para aspectos tan vinculados a la retribución salarial como la temporalidad o, sobre todo, la parcialidad, cabe preguntarse por el valor de este mismo indicador reduciendo el análisis únicamente a los/as trabajadores/as a jornada completa que desarrollaron durante todo 2024 su actividad en la misma empresa. Teniendo en cuenta estos factores, la base de cotización mediana de las mujeres empleadas en sociedades laborales aumenta hasta los 21.884,3 euros, aunque continúa situándose en valores inferiores a los de la economía social y, además en este caso, a los de la economía total. En lo que respecta a la evolución del indicador a lo largo del tiempo, de igual forma que en el cálculo de las bases de cotización anuales sin ajustar, se puede apreciar un notable incremento en la última década, de más de seis mil euros para las sociedades laborales, lo que las sitúa en cabeza en cuanto a tasa de crecimiento (40,5%).

Gráfico 21.- Base de cotización mediana anual (euros) de las trabajadoras a tiempo completo empleadas durante todo el año, según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL

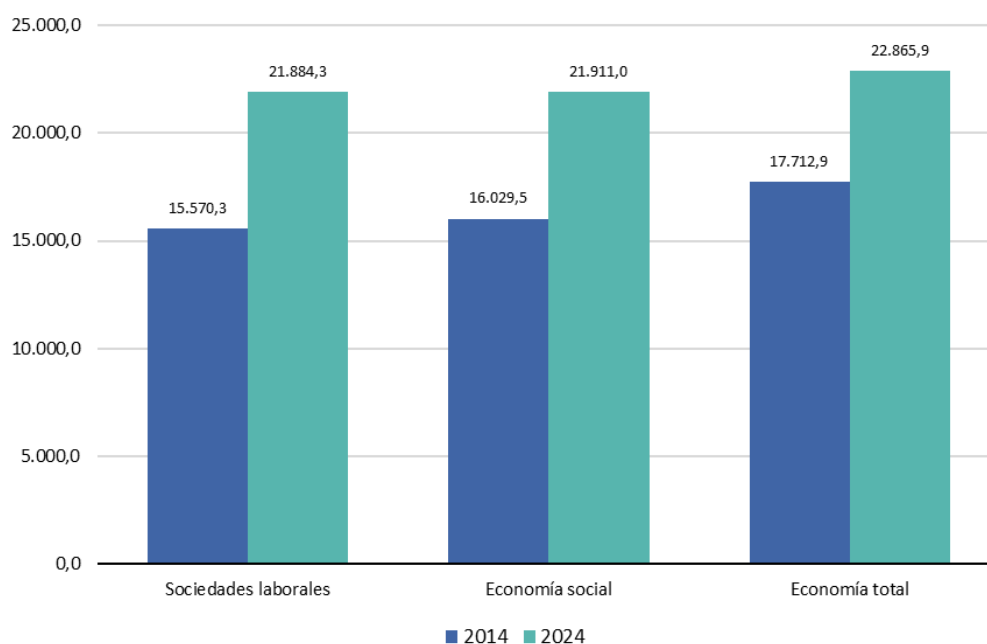


Tabla 25.- Base de cotización mediana anual (euros) de los/as trabajadores/as a tiempo completo empleados/as durante todo el año, según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

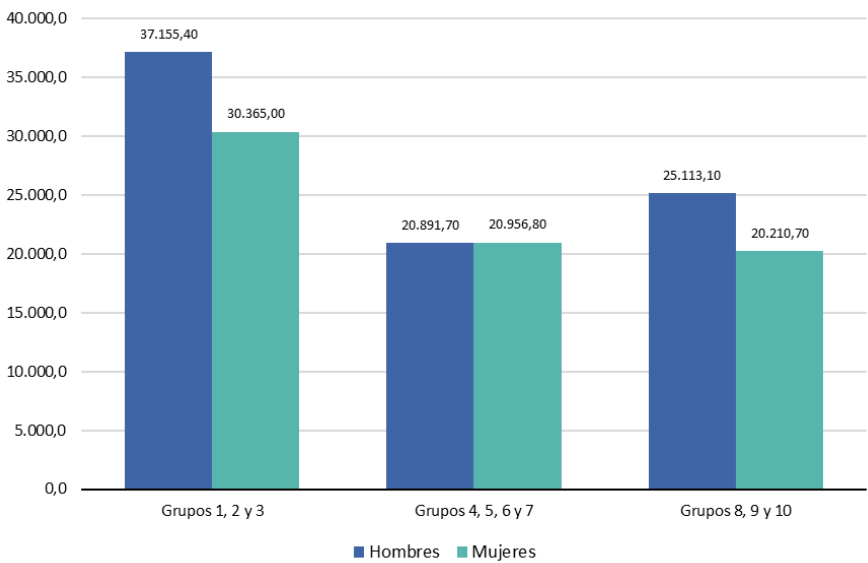
	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	25.963,7	21.884,3
Economía social	25.488,2	21.911,0
Economía total	24.684,3	22.865,9

Desagregando el indicador en función de la variable sexo, vuelve a apreciarse una importante brecha en relación a los hombres, reducida en cierta medida con respecto a la estimada anteriormente debido a la mayor tasa de parcialidad de las mujeres y su corrección en este cálculo. En el sexo masculino, nuevamente las sociedades laborales presentan las bases de cotización medianas más altas.

En último lugar, para terminar con el análisis de las bases de cotización, y partiendo de los resultados obtenidos entre aquellos/as trabajadores/as a tiempo completo que mantuvieron su relación laboral durante todo 2024, se ha desagregado la información en función del nivel de cualificación del empleo (a partir del grupo de ocupación). Esta diferenciación permite no solo profundizar en el análisis a través de la obtención de información más detallada, sino eliminar los sesgos asociados a la mayor presencia de un determinado sexo en los distintos niveles de cualificación establecidos, a fin de realizar una comparativa por género más específica.

Gráfico 22.- Base de cotización mediana anual (euros) de los/as trabajadores/as a tiempo completo empleados/as durante todo el año en sociedades laborales, según nivel de cualificación de la ocupación y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL



Los datos muestran como las mujeres empleadas en sociedades laborales presentan una base de cotización ostensiblemente menor que los hombres, tanto en las ocupaciones de alta cualificación (30.365 euros en el caso de las mujeres y 37.155,4 euros en el caso de los hombres) como en las de baja cualificación (20.210,7 euros y 25.113,1 euros respectivamente). En el caso de las ocupaciones de media cualificación, se observa cierto equilibrio, siendo las bases de cotización para hombres y mujeres prácticamente idénticas (20.891,7 euros para las mujeres y 20.956,8 euros para los hombres).

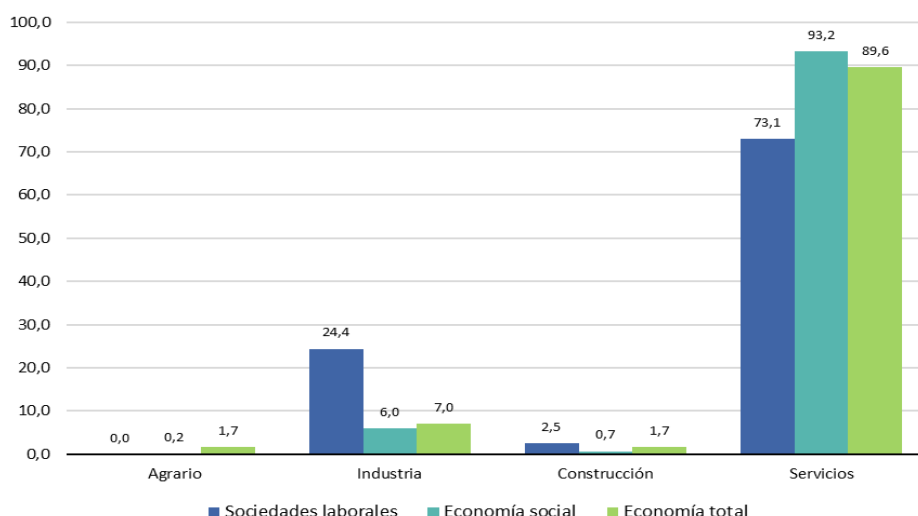
5.3.3. Otras características de las relaciones laborales

Más allá de los aspectos vinculados a la estabilidad y la calidad del empleo, existen otras características del mismo cuyo análisis permite profundizar en el conocimiento del rol desempeñado por las mujeres en el ámbito de las sociedades laborales.

El análisis de los datos contenidos en la MCVL muestra que el **sector de actividad** principal de las mujeres empleadas en sociedades laborales es el sector servicios, donde desarrolla su profesión el 73,1% de las mismas. Pese a esta notable proporción, queda por debajo de la estimada tanto para el conjunto de la economía (89,6%) como para la economía social (93,2%). Por el contrario, llama la atención especialmente el importante papel desempeñado por el sector industrial, el cual concentra prácticamente a una de cada cuatro mujeres empleadas en sociedades laborales aproximadamente (24,4%), valor notablemente abultado en relación al resto de tipologías empresariales.

Gráfico 23.- Distribución de las trabajadoras (%), según tipo de entidad y sector de actividad. España. 2024.

Fuente: MCVL



El importante peso del sector industrial no es un hecho reciente, pues los datos correspondientes a 2014 ya mostraban una notable proporción de mujeres en este tipo de actividades en el marco de las sociedades laborales (16,5%). No obstante, su cuota se ha incrementado en casi ocho puntos porcentuales. Por el contrario, el resto de sectores económicos han perdido peso relativo en el conjunto del empleo, llamando especialmente la atención el sector agrario (residual) y el sector de la construcción, con tan solo 2,5 mujeres de cada cien, prácticamente la mitad que hace una década (4,3%).

Tabla 26.- Proporción de trabajadoras en el sector primario (%), según tipo de entidad. España. 2014-2024.

Fuente: MCVL

	2014	2024
Sociedades laborales	1,4	0,0
Economía social	0,4	0,2
Economía total	2,0	1,7

Tabla 27.- Proporción de trabajadoras en el sector industrial (%), según tipo de entidad. España. 2014-2024.

Fuente: MCVL

	2014	2024
Sociedades laborales	16,5	24,4
Economía social	8,2	6,0
Economía total	6,9	7,0

Tabla 28.- Proporción de trabajadoras en el sector construcción (%), según tipo de entidad. España. 2014-2024.

Fuente: MCVL

	2014	2024
Sociedades laborales	4,3	2,5
Economía social	1,2	0,7
Economía total	1,5	1,7

Tabla 29.- Proporción de trabajadoras en el sector servicios (%), según tipo de entidad. España. 2014-2024.

Fuente: MCVL

	2014	2024
Sociedades laborales	77,7	73,1
Economía social	90,2	93,2
Economía total	89,5	89,6

La comparativa con el sexo masculino, por su parte, deja entrever una estructura totalmente opuesta, teniendo para los hombres el sector servicios un peso minoritario (38,8%) sobre el total del empleo en sociedades laborales, y siendo el sector industrial, con un 40,7% del total, el que mayor volumen de trabajadores concentra. En términos agregados para los dos sexos, se ve un importante peso del sector de la construcción en las sociedades laborales, frente a un escaso protagonismo del sector servicios que, pese a ser el que mayor volumen de empleo concentra, se sitúa muy por debajo de las otras fórmulas empresariales analizadas.

Tabla 30.- Proporción de trabajadores/as en el sector agrario (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	0,4	0,0
Economía social	1,5	0,2
Economía total	4,4	1,7

Tabla 31.- Proporción de trabajadores/as en el sector industrial (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	40,7	24,4
Economía social	29,1	6,0
Economía total	16,6	7,0

Tabla 32.- Proporción de trabajadores/as en el sector construcción (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	20,1	2,5
Economía social	8,0	0,7
Economía total	11,1	1,7

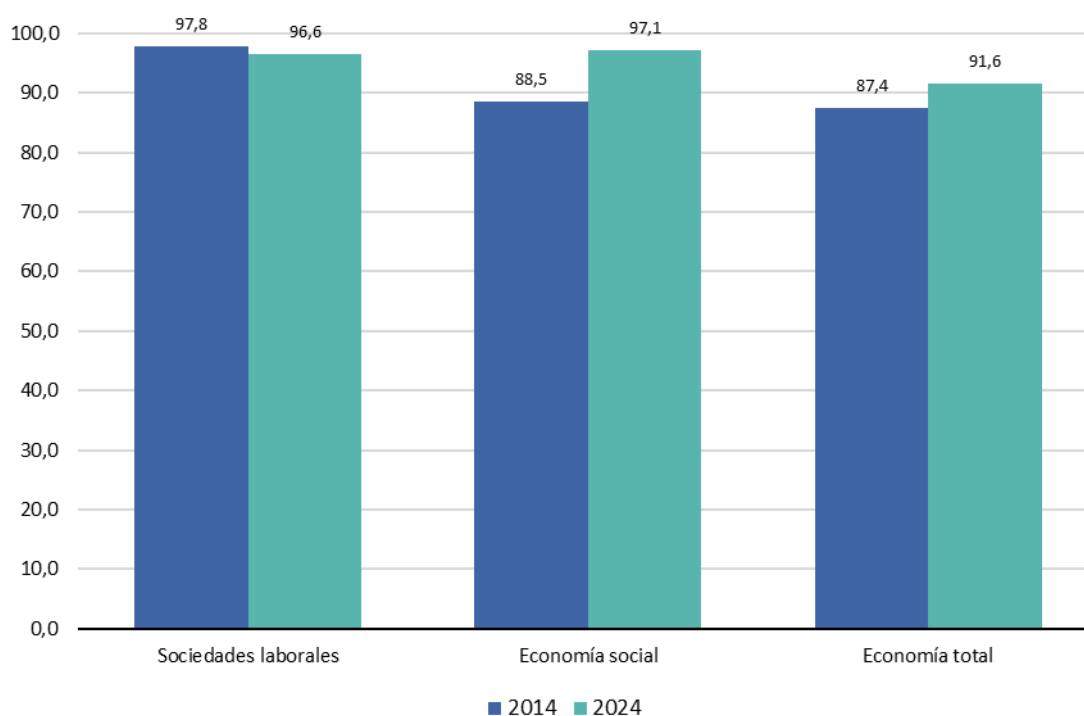
Tabla 33.- Proporción de trabajadores/as en el sector servicios (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	38,8	73,1
Economía social	61,4	93,2
Economía total	67,9	89,6

Gráfico 24.- Proporción de trabajadoras que tiene su empleo en la misma provincia de residencia (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL



La **vinculación entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo** es otro factor de interés, pues permite establecer el ámbito espacial en el que se desarrollan las relaciones laborales en las sociedades laborales. En este sentido, se aprecia cómo un 96,6% de las mujeres desarrolla su profesión en puestos de trabajo ubicados en su misma provincia de residencia⁷, cifra cinco puntos superior a la estimada para el conjunto

⁷ Tal y como se ha señalado anteriormente, las limitaciones propias de la información contenida en la MCVL (vinculadas fundamentalmente a la preservación del secreto estadístico) imposibilitan un análisis detallado de los municipios donde se genera la actividad económica y se concentra el empleo, al estar anonimizados los registros que ubican su empleo en municipios de tamaño inferior a 40.000 habitantes, y para los cuales solo se facilita la provincia. Esto únicamente permite la realización de un análisis exhaustivo del lugar de trabajo a nivel provincial.

de la economía (91,6%) y muy similar a la presentada por la economía social (97,1%). Este relativamente alto valor de las sociedades laborales no es una situación reciente, ya que hace una década también se estimaba una proporción similar, frente a las otras fórmulas analizadas donde la proporción de empleos en la misma provincia era sensiblemente más reducida que en la actualidad.

Con respecto a los hombres, apenas se observan diferencias, siendo hasta un 94,8% de los que trabajan en sociedades laborales los que lo hacen en su misma provincia de residencia.

Tabla 34.- Proporción de trabajadores/as que tiene su empleo en la misma provincia de residencia (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociedades laborales	94,8	96,6
Economía social	94,4	97,1
Economía total	86,8	91,6

Por último, para finalizar con el presente bloque, cabe analizar el peso que tiene el **pluriempleo** en el empleo femenino, en cada una de las fórmulas empresariales sometidas a estudio. Así, se observa como son aquellas que se desempeñan profesionalmente en las sociedades laborales las que presentan una menor tasa de pluriempleo, con un 4,2%, un valor que contrasta ampliamente con el existente para el conjunto de la economía, donde las mujeres pluriempleadas representan el 9,2% del total. Estas diferencias no son algo reciente, sino que se vienen dando desde hace al menos una década, tal y como se desprende de los datos obtenidos a través de la explotación de la edición 2014 de la MCVL. En este periodo, se aprecia como la tasa permanece prácticamente inalterada para las sociedades laborales, siendo en ambas referencias temporales la tipología de empresa con menor proporción de pluriempleo entre sus trabajadoras.

Por su parte, el análisis por género sí que arroja la existencia de brecha en este sentido en todas las modalidades empresariales analizadas, presentando las sociedades laborales la más reducida al respecto: el 2,6% de los hombres trabajadores lo combinan con otra actividad, tasa 1,6 puntos porcentuales por debajo del sexo femenino. En economía social y en el conjunto de la economía total, esta brecha se sitúa en valores de 2,2 puntos y 3,4 puntos respectivamente.

Gráfico 25.- Tasa de pluriempleo de las trabajadoras (%), según tipo de entidad. España. 2014 y 2024.

Fuente: MCVL

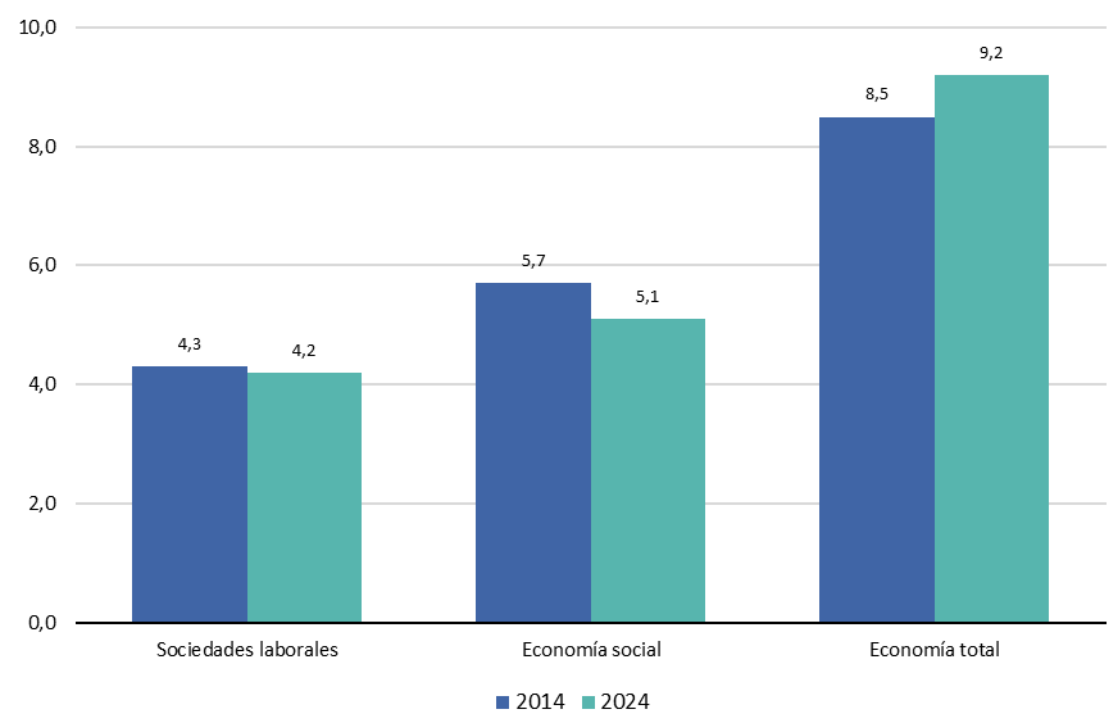


Tabla 35.- Tasa de pluriempleo de los/as trabajadores/as (%), según tipo de entidad y sexo. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres
Sociidades laborales	2,6	4,2
Economía social	2,9	5,1
Economía total	5,8	9,2

5.4. Impacto de las sociedades laborales en las trayectorias profesionales de las mujeres

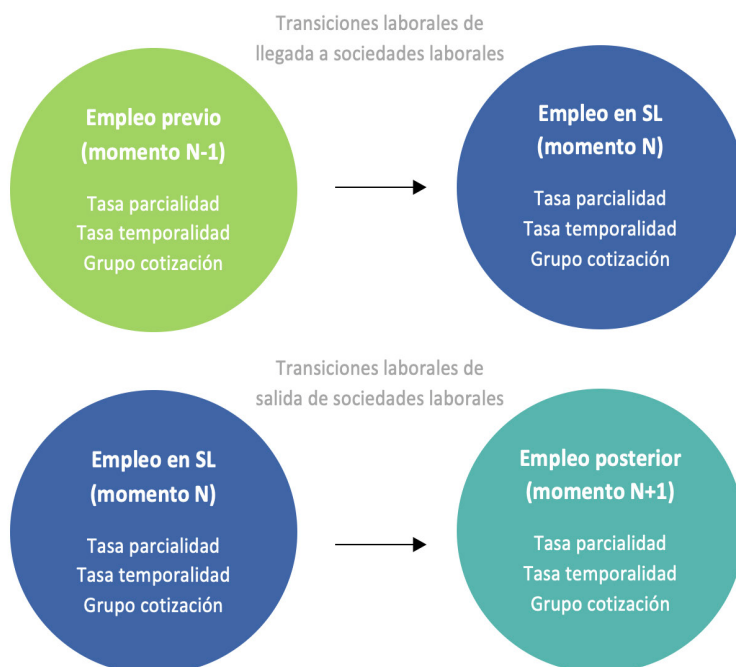
Una vez analizado con detalle el empleo femenino en sociedades laborales, tanto desde el punto de vista sociodemográfico de las trabajadoras como de las características de los puestos de trabajo que estas desarrollan, resulta interesante caracterizar la evolución en la calidad del empleo en las transiciones laborales, esto es, en las

variaciones de empleo. Se pretende generar información que permita comprender en qué medida el paso de las mujeres por las sociedades laborales impacta en su trayectoria profesional. La calidad del empleo en el marco de este análisis se estudia a partir de tres variables:

- Grupo de cotización, bajo la premisa de que un grupo más alto equivale a una mejora en la trayectoria laboral.
- Parcialidad, asumiendo un menor coeficiente como un aspecto positivo.
- Tasa de temporalidad, donde un cambio de contrato temporal a indefinido se considera mejora (y empeoramiento en caso opuesto).

Partiendo de cada relación laboral entre mujer y sociedad laboral contenida en la MCVL 2024, se ha realizado un doble análisis: por un lado, comparar a través de las variables seleccionadas las características de dicho empleo de referencia en sociedad laboral sobre el empleo inmediatamente anterior (en caso de existir); y por otro lado, comparar a través de las mismas variables las características del empleo posterior (en caso de existir) sobre el empleo en sociedad laboral de referencia.

Así pues, para cada relación laboral con sociedades laborales, se realizan los siguientes análisis:



Al igual que en los epígrafes anteriores, es importante desagregar los resultados en función del género para profundizar en el análisis y evaluar mejor la situación de las

mujeres; así como analizar las transiciones laborales no solo en sociedades laborales, sino en la economía en general, y poder identificar diferencias que ayuden a caracterizar mejor la situación específica de esta dimensión en las sociedades laborales.

El análisis inicial del **grupo de cotización** deja entrever como prácticamente un tercio de las mujeres que inician un empleo en una sociedad laboral (32,1%) experimenta una mejora con respecto a su empleo anterior en este sentido, cifra superior a la estimada para los hombres (27,6%); por otro lado, también es mayor la proporción de mujeres que empeoran en su grupo de cotización en este tipo de transiciones (26,3%) con respecto al mismo indicador calculado para el sexo masculino (19,9%). La interpretación de ambos valores en conjunto, deja entrever dos situaciones: por un lado, la mayor variabilidad experimentada por las mujeres, siendo únicamente un 37,7% las que mantienen su grupo de cotización frente al 50,1% de los hombres; por otro lado, la mejora en términos netos del 5,8% del total de mujeres que protagonizan estas transiciones, valor nuevamente inferior al 7,7% estimado para los hombres.

Tabla 36.- Distribución de los/as trabajadores/as (%) que inician nuevo empleo con sociedades laborales (transiciones de llegada), según sexo y tipo de evolución experimentada en grupo de cotización. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Mejora	27,6	32,1	28,9
Empeora	19,9	26,3	21,7
Se mantiene	50,1	37,7	46,7
No consta	2,3	4,0	2,7

En las transiciones laborales de salida (de sociedad laboral a otro empleo), se aprecia como la mejora del grupo de cotización en el caso de las mujeres se sitúa en un 30,6% frente al 25,4% de los hombres; mientras que el 23,8% empeora, frente al 19,7% de los hombres. De esta forma, vuelve a darse el patrón identificado en las transiciones laborales de entrada a sociedades laborales: las mujeres presentan una mayor variabilidad en su grupo de cotización, concretamente nueve puntos por encima. No obstante en este caso, en términos netos, las mujeres arrojan un valor más positivo, ya que la mejora se da en un 6,8% de las mismas, frente al 5,7% de los varones.

Tabla 37.- Distribución de los/as trabajadores/as (%) que inician nuevo empleo tras pasar por sociedades laborales (transiciones de salida), según sexo y tipo de evolución experimentada en su grupo de cotización. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Mejora	25,4	30,6	26,8

Empeora	19,7	23,8	20,8
Se mantiene	47,1	36,6	44,1
No consta	7,9	9,0	8,2

Tabla 38.- Distribución de los/as trabajadores/as (%) que inician nuevo empleo, según sexo y tipo de evolución experimentada en su grupo de cotización. Economía total. España. 2024.

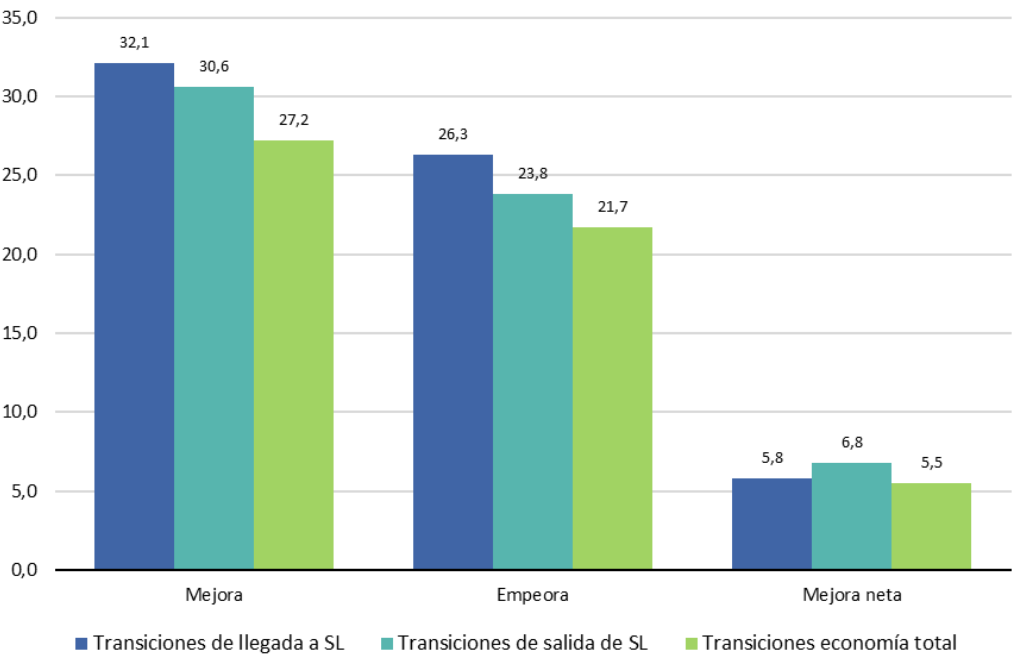
Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Mejora	26,2	27,2	26,7
Empeora	19,2	21,7	20,4
Se mantiene	46,7	41,8	44,4
No consta	7,8	9,3	8,5

La comparación con el conjunto de las transiciones laborales en la economía en general, muestra como son aquellas en las que interviene una sociedad laboral, tanto como empleo de origen como de destino, las que arrojan en mayor medida un impacto positivo sobre la trayectoria profesional de las mujeres en materia de mejora del grupo de cotización.

Gráfico 26.- Distribución de las trabajadoras (%) que inician nuevo empleo, según tipo de transición laboral y tipo de evolución experimentada en su grupo de cotización. España. 2024.

Fuente: MCVL



En lo que respecta a la **parcialidad**, los resultados ofrecen mayores diferencias entre los dos tipos de transición laboral (entrada y salida) referentes a sociedades laborales analizados. Así, en las transiciones de entrada (nuevas relaciones en sociedades laborales procedentes de otro empleo), un 24,7% de las mujeres ven mejorar su situación en materia de parcialidad, es decir, procediendo de un empleo con menor coeficiente de tiempo parcial (menor carga horaria), frente a un 30,2% que experimentan una evolución opuesta en este sentido. Por lo tanto, en términos netos, el 5,5% de las mujeres que inician un empleo en sociedades laborales empeoran sus condiciones en esta dimensión. En el caso de los hombres, ambos valores son más bajos, tanto el porcentaje de los mismos que mejoran en términos de parcialidad, como el porcentaje de los que empeoran, derivado de su menor parcialidad en el empleo en líneas generales en todas las fórmulas empresariales sometidas a estudio como se ha visto en epígrafes anteriores.

Tabla 39.- Distribución de los/as trabajadores/as (%) que inician nuevo empleo con sociedades laborales (transiciones de llegada), según sexo y tipo de evolución experimentada en su grado de parcialidad. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Mejora	8,0	24,7	12,6
Empeora	8,4	30,2	14,4
Se mantiene	83,6	45,1	73,0

Las transiciones de salida, por su parte, arrojan valores más positivos para las mujeres, siendo un 32,3% de las mismas las que, tras finalizar una relación laboral en una sociedad laboral, mejoran en materia de parcialidad en su nuevo empleo. Frente a ellas, el 21,6% empeora al respecto, estableciéndose la mejora en términos netos en un 10,7% de las trabajadoras.

Tabla 40.- Distribución de los/as trabajadores/as (%) que inician nuevo empleo tras pasar por sociedades laborales (transiciones de salida), según sexo y tipo de evolución experimentada en su grado de parcialidad. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Mejora	8,2	32,3	15,0
Empeora	8,0	21,6	11,8
Se mantiene	83,8	46,1	73,2

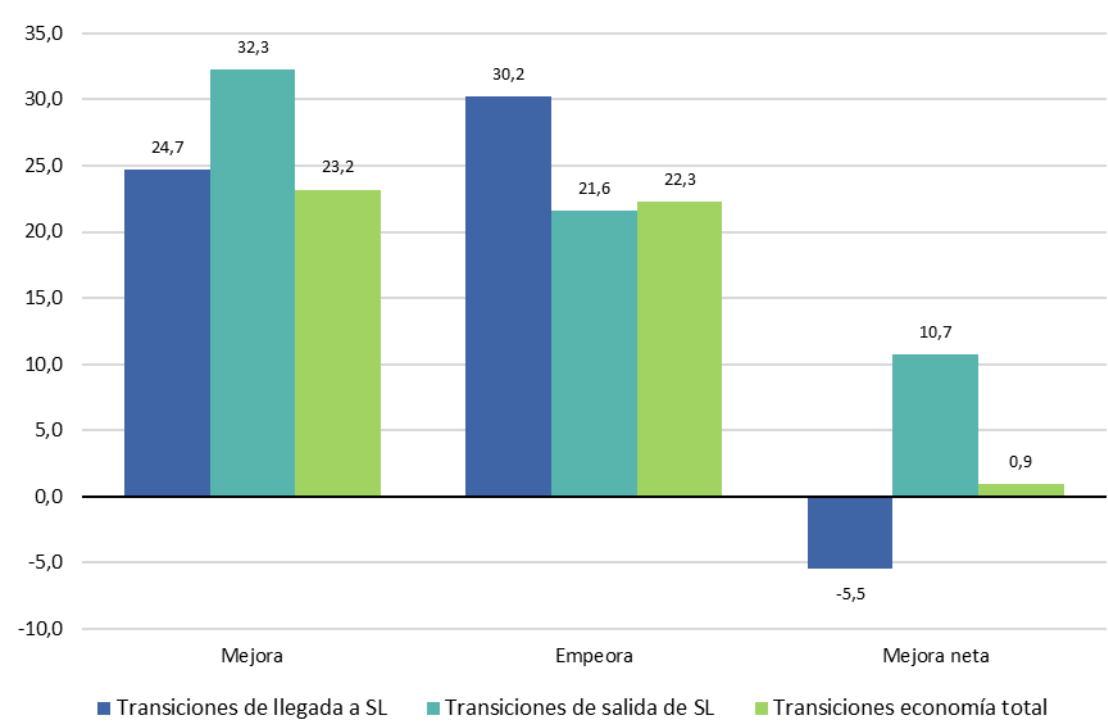
Tabla 41.- Distribución de los/as trabajadores/as (%) que inician nuevo empleo, según sexo y tipo de evolución experimentada en su grado de parcialidad. Economía total. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Mejora	11,1	23,2	16,7
Empeora	10,1	22,3	15,8
Se mantiene	78,8	54,5	67,5

Gráfico 27.- Distribución de las trabajadoras (%) que inician nuevo empleo, según tipo de transición laboral y tipo de evolución experimentada en su grado de parcialidad. España. 2024.

Fuente: MCVL



Analizando las transiciones laborales del conjunto de la economía y el efecto que tienen estas en la evolución de la parcialidad, se muestra como al igual que en el caso de las sociedades laborales, los hombres presentan una tasa de variabilidad al respecto sensiblemente inferior a la de las mujeres. En lo que respecta a estas, tanto la mejora como el empeoramiento se da en menor medida, y únicamente el 0,9% de las mujeres en términos netos mejoran en su situación de parcialidad en los empleos de nuevo ingreso con respecto a los de procedencia, valor que se sitúa entre las transiciones laborales de llegada a las sociedades laborales (a las cuales mejora) y las transiciones

laborales de salida de las sociedades laborales (respecto a las cuales se registra un valor más negativo).

Finalmente, en materia de **temporalidad**, la variabilidad entre transiciones laborales es menor que en las otras dos variables analizadas, siendo la que ofrece menores cambios para las mujeres tanto de sociedades laborales como en el conjunto de la economía. En lo que respecta a las transiciones laborales de llegada a sociedades laborales, se observa como un 14,4% de las mujeres mejora en este ámbito, pasando de una relación temporal en su empleo previo, a una relación indefinida en la sociedad laboral; por su parte, un 11,7% de las mismas experimenta la evolución inversa, lo que deja la mejora neta en el caso de las mujeres en un 2,7% para este tipo de transiciones. En el caso de los hombres, esta vez con una tasa de variabilidad similar a la de las mujeres, los resultados son algo más positivos, siendo un 11,9% los que ven mejorar su empleo en materia de temporalidad y un 8,6% los que empeoran en este sentido, lo que deja la proporción de mejora neta en un 3,3%.

Tabla 42.- Distribución de los/as trabajadores/as (%) que inician nuevo empleo con sociedades laborales (transiciones de llegada), según sexo y tipo de evolución experimentada en materia de temporalidad. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Mejora	11,9	14,4	12,6
Empeora	8,6	11,7	9,5
Se mantiene	72,5	65,2	70,5
No consta	7,0	8,7	7,5

En las transiciones laborales de salida por su parte, se aprecia como la mejora de la temporalidad en el caso de las mujeres se sitúa en un 13% frente al 10,9% de los hombres; mientras que el 15,9% empeora, por el 10,4% de los hombres. Con lo cual, en términos netos, las mujeres empeoran en sus transiciones de salida de las sociedades laborales en un 2,9% en el ámbito de la temporalidad, mientras que los hombres presentan un valor más o menos equilibrado, con una tasa de mejora neta de tan solo el 0,5%.

Tabla 43.- Distribución de los/as trabajadores/as (%) que inician nuevo empleo tras pasar por sociedades laborales (transiciones de salida), según sexo y tipo de evolución experimentada en materia de temporalidad. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Mejora	10,9	13,0	11,5
Empeora	10,4	15,9	11,9
Se mantiene	68,5	60,1	66,2
No consta	10,2	11,0	10,4

Observando las transiciones laborales en el conjunto de la economía, se observa como las mujeres presentan, en líneas generales, una mayor mejora que los hombres, siendo un 3,8% de las mismas las que mejoran en términos netos su situación respecto a la temporalidad en relación al empleo inmediatamente anterior. Este valor se sitúa tanto por encima de la mejora neta experimentada por las mujeres en las transiciones de llegada a las sociedades laborales (2,7%) como por los valores arrojados en las transiciones de salida de las sociedades laborales, donde se estimaba un empeoramiento neto en el 2,9% de las mujeres.

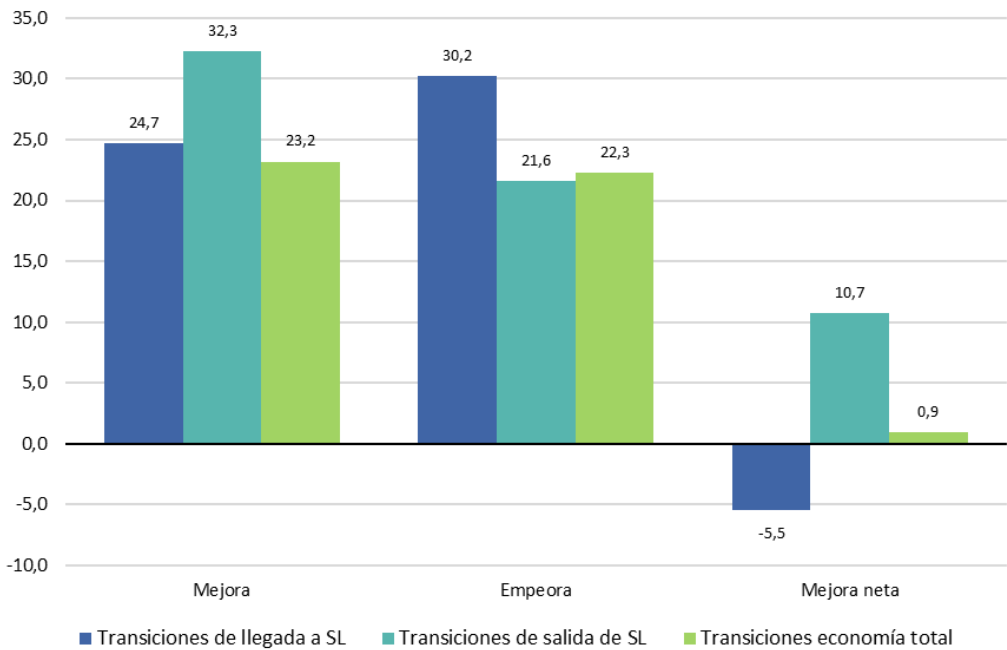
Tabla 44.- Distribución de los/as trabajadores/as (%) que inician nuevo empleo, según sexo y tipo de evolución experimentada en materia de temporalidad. Economía total. España. 2024.

Fuente: MCVL

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Mejora	12,2	13,7	12,9
Empeora	8,6	9,9	9,2
Se mantiene	60,4	59,4	59,9
No consta	18,8	17,0	18,0

Gráfico 28.- Distribución de las trabajadoras (%) que inician nuevo empleo, según tipo de transición laboral y tipo de evolución experimentada en materia de temporalidad. España. 2024.

Fuente: MCVL



6. CONCLUSIONES

El estudio sobre el papel de las mujeres en las sociedades laborales, como se avanza en el título, pretende aportar nuevos conocimientos sobre la capacidad de las sociedades laborales de impulsar el triple rol de la mujer como socias, trabajadoras y directivas de este modelo de empresa, y que se ha presentado en el apartado de justificación. Este trabajo, por tanto, persigue reforzar los conocimientos existentes para que, tanto los procesos de asesoramiento emprendedor, como los procesos de toma de decisión, cuenten con una información lo más amplia y fiable posible para lograr mejores trayectorias laborales de las mujeres en el mercado de trabajo. Bajo este prisma, uno de los aspectos que ha estado en el centro de los procesos de análisis ha sido si las fórmulas de la economía social en general, y las sociedades laborales, en particular, son un terreno abonado para el desarrollo de trayectorias profesionales de mujeres que tengan un impacto positivo para corregir, minimizar o eliminar las brechas existentes por motivo de género en el mercado de trabajo español.

Muchos avances para favorecer el desarrollo de trayectorias laborales de éxito entre las mujeres...

La primera idea que se desprende de la revisión bibliográfica se relaciona, de forma directa, con la complejidad y heterogeneidad de los factores que ocasionan importantes dificultades para la mujer para acceder al mercado de trabajo, presentar trayectorias de éxito y protagonizar emprendimientos individuales o colectivos, estableciéndose una multitud de retroalimentaciones entre esos elementos, que condicionan, incluso, la autopercepción sobre la propia capacidad que tiene la mujer de desplegar trayectorias profesionales de éxito.

Estas conexiones y dinámicas entre factores que conducen a una mayor vulnerabilidad de la mujer han llevado a administraciones, entidades y agentes sociales a trabajar conjuntamente para incidir sobre los factores causantes de esas situaciones, interviniendo desde distintas perspectivas para minimizar su impacto sobre las trayectorias laborales de las mujeres e incidir sobre los procesos de acompañamiento, asesoramiento y generación de capacidades que tienen como finalidad la reducción de las brechas existentes. El resultado de este trabajo de las administraciones y entidades ha contribuido a generar un nutrido marco estratégico y normativo, en el que las intervenciones en materia de género presentan un carácter transversal alcanzando distintos planos de la sociedad.

Avances sociales en materia de igualdad de oportunidades. Desde la aparición de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se contempla como un principio básico del ordenamiento, y por tanto se ha integrado de forma transversal en el desarrollo de diferentes normas jurídicas y estrategias de desarrollo económico y

laboral. Estas medidas se han traducido en importantes avances en el acceso de la mujer al mercado de trabajo, donde según la EPA la tasa de actividad se ha incrementado en este período desde el 49,50% de 2007, hasta el 53,58% de 2025. También se han constatado avances en factores como el nivel de formación, donde el 49,8% de las mujeres activas en 2024 cuentan con estudios superiores; o en el volumen de mujeres ocupadas, donde el número de mujeres se ha incrementado en este período en más de dos millones, superando por primera vez en la serie histórica los diez millones de mujeres ocupadas.

Avances en materia de liderazgo y acceso de las mujeres a funciones directivas.

Distintas medidas normativas y estratégicas han contribuido de forma muy notable a promover la visibilización del talento femenino como vía para generar referentes de éxito que contribuyan a mejorar los procesos de definición de los objetivos profesionales, las expectativas de las mujeres de desarrollar trayectorias profesionales que años atrás estaban vetadas, o de contribuir, gradualmente la aparición de nuevos modelos de liderazgo en los que las capacidades de gestión de equipos y el trabajo colaborativo favorezca que el talento femenino sea valorado y compensando con el acceso a responsabilidades ejecutivas.

Avances en la incorporación y desarrollo de la mujer en la economía social. La aparición tanto del Plan de Acción Europeo para la Economía Social, como de la Estrategia Española de Economía Social genera un marco adecuado para el despliegue del emprendimiento colectivo en el que participan las mujeres. De hecho, según los datos del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), el 55 % de los emprendedores sociales del mundo son hombres y el 45 % son mujeres (según últimas estimaciones disponibles), aunque por cada dos hombres que trabajan por cuenta ajena, solo una mujer lo hace. Por lo que, se refuerza la idea recogida en la Recomendación del Consejo de noviembre de 2023 en la que se subraya que la economía social puede ofrecer oportunidades para que algunos grupos infrarrepresentados, como las mujeres y los jóvenes, entren en el mercado laboral o creen empresas sociales, siendo, las nuevas empresas sociales un vector para la creación de empleo y un cambio social positivo, todo ello orientado a conseguir el objetivo de crecer e incrementar el número de empleos de la economía social alcanzando el 22% de la UE en el 2030. En esta línea de trabajo, la Estrategia Española de la Economía Social (EEES) pretende lograr corregir los desequilibrios del mercado de trabajo que afectan a la mujer, incidiendo en el triple de rol de la mujer como trabajadora, como socia y como directiva. Para ello, la EEES promueve la incorporación de las mujeres como copropietarias de sociedades laborales o cooperativas mediante el despliegue de Planes de Igualdad adaptados a las especificidades de la economía social. De igual forma, establece medidas para mejorar la calidad del empleo y la lucha contra la brecha salarial, asimismo contempla actuaciones para la dignificación de sectores tradicionalmente feminizados, en particular, en el ámbito de los cuidados, apoyándose en otros instrumentos como el PERTE de la Economía Social y de los Cuidados y, por último, en cuanto al rol de

directiva, la EEES trabaja activamente en la eliminación del techo de cristal, mediante el desarrollo de acciones de mentoring, formación en liderazgo y promoción de la paridad en los órganos de decisión.

... y otros muchos por hacer

Los avances en el marco estratégico y normativo son indudables, y los avances sociales de la mujer hacia la igualdad, sea por cambios normativos, sociales o la interacción entre ambos, también lo es. A pesar de ello, la revisión de las series históricas de las principales variables que explican el desempeño de la mujer en el mercado de trabajo atestigua que, todavía queda un amplio margen de mejora para avanzar en este ámbito.

En lo referente al acceso de la mujer al mercado de trabajo, la combinación de la tasa de actividad de la mujer, unida a la tasa de desempleo y las modalidades de contratación que presenta en la actualidad nos habla de una realidad demoledora: Solo un 28,3% de las mujeres en edad laboral cuentan con una relación laboral indefinida a jornada completa. Y es que, como se pone de relieve al analizar los datos de la Encuesta de Población Activa, a finales de 2025 persistía una brecha de más de diez puntos en la tasa de ocupación y también en la tasa de empleo de las mujeres frente a los hombres.

En lo referente a la presencia de la mujer en las estructuras de dirección, diferentes estudios han destacado que no se está efectuando gestión eficiente del talento en las empresas ya que, a pesar de que las mujeres superan a los hombres en estudios superiores y que representan aproximadamente el cincuenta por ciento de la fuerza de trabajo total, apenas representan un ocho por ciento de los puestos de trabajo directivos en Europa, según se recoge en la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Esta menor presencia de la mujer en los puestos directivos es achacada por la OIT a la sobrerrepresentación de la mujer en actividades consideradas de apoyo e infrarrepresentación y actividades consideradas estratégicas, como operaciones, tecnología y dirección.

En el caso español, los datos del Observatorio de la Mujer Profesional revelan que solo el 35% de posiciones de liderazgo son ocupadas por mujeres; no obstante, lo hacen en áreas menos estratégicas y con menor capacidad de decisión. Al preguntar a las mujeres sobre los motivos por los que no se avanza hacia labores directivas, el 78% afirman tener disposición para ocupar puestos directivos, lo que revela la apertura avanzar hacia estos espacios, pero también la voluntad de romper con las barreras existentes. Pese a ello, también cabe destacar los perfiles de mujeres que no aceptarían un puesto con estas características (32%), donde emergen las mujeres más jóvenes y las que tienen hijos/as, siendo la razón de su negativa el nivel de estrés y el tiempo asociado que requiere el desarrollo de estas actividades.

Aspectos como una mejora en la calidad de vida, la conciliación y una limitada vinculación con los objetivos de la organización se apuntan como factores que explican la baja presencia en las cúpulas directivas. Corregir estos aspectos podría contribuir a efectuar importantes avances, ya que, en el contexto europeo, la economía social ha mostrado como una adecuada gestión del talento contribuye a impulsar trayectorias de éxito entre las mujeres. Así, el *European Social Enterprise Monitor* (ESEM) 2023-2024 en Europa establece que las mujeres representan, en promedio más del sesenta por ciento de la fuerza laboral en entidades de economía social, además, en términos de liderazgo femenino, constituyen más del cincuenta por ciento de los equipos directivos (51%) y de los equipos fundadores (52%), situación que contrasta con la que presenta la mujer en las empresas mercantiles y de la economía social en España.

En lo referente a la calidad del empleo, nos encontramos nuevamente en un escenario en el que la visión longitudinal nos habla de una evolución positiva de la mayor parte de los indicadores, pero donde la fotografía actual nos sigue ofreciendo una imagen en la que persisten un gran número de situaciones en las que las mujeres se encuentran en desventaja. Entre ellas, la estabilidad del puesto, los niveles retributivos obtenidos, o el grado de parcialidad y temporalidad en la contratación.

Las características del empleo de la mujer en las sociedades laborales

Con la finalidad de aportar nuevas visiones para comprender mejor el papel que desempeñan las sociedades laborales para corregir los desequilibrios en el acceso de la mujer al mercado de trabajo, en su capacidad para acceder a la propiedad de las empresas, y en el desarrollo de las funciones directivas, este estudio se ha apoyado en la explotación de las fuentes secundarias disponibles, así como en la Muestra Continua de Vidas Laborales para comprender cuáles son las características de la actividad y el empleo en las sociedades laborales, conocer el perfil sociodemográfico de las mujeres que trabajan en ellas, los elementos diferenciales del empleo, y, por último, si el impulso de esta fórmula societaria en las trayectorias profesionales se mantiene más allá de su participación en esta fórmula societaria.

Así pues, se procede a repasar los principales hallazgos para conocer si las sociedades laborales confirman su potencial para promocionar la igualdad de género, para mejorar las condiciones de trabajo de la mujer y para aportar puestos de trabajo de mayor valor añadido.

Características generales de la actividad económica y el empleo en las sociedades laborales

El análisis de los resultados de demografía empresarial pone de relieve el reducido peso de la economía social en general, y las sociedades laborales en particular sobre el conjunto de la actividad económica. Los últimos datos disponibles (2024) establecen la existencia de un total de 1,3 millones de empresas afiliadas a la TGSS

en España, las cuales concentran un volumen de 21,2 millones de trabajadores/as aproximadamente (2024). La economía social, entendida en el marco del presente estudio como la agregación de sociedades laborales y cooperativas, aglutina aproximadamente al 0,90% de las empresas afiliadas, y al 1,20% del volumen total de empleo existente. Más relevante, si cabe, es la reducción continuada del número de sociedades laborales a lo largo de la última década, causado, en su mayor parte, por la descalificación de estas. Sin embargo, esta reducción en el número de sociedades laborales no se ha traducido una reducción proporcional del empleo, lo que conlleva un incremento del tamaño medio de este tipo de sociedades, en contraposición a lo experimentado por el conjunto de la economía. Este fenómeno sugiere un proceso de concentración y consolidación empresarial, en el que las empresas de menor tamaño presentan limitaciones al incorporar nuevos/as socios/as trabajadores/as a medida que van creciendo, con lo que se produce una desclasificación de las empresas, permaneciendo las de mayor tamaño.

La especialización de las sociedades laborales en sectores muy masculinizados, como la industria, la construcción o el comercio mayorista, ocasiona una menor presencia relativa de las mujeres en este tipo de sociedades (36,4% del empleo total), un valor muy inferior al registrado tanto por el conjunto de la economía social (49,7%) como por la economía total (47,2%). A pesar de ello, y debido en parte, por la mayor creación de nuevas sociedades en el sector servicios, van favoreciendo, progresivamente, la participación de la mujer en esta fórmula societaria. El análisis estadístico de los datos muestra que las mujeres tienden a presentar una mayor relevancia en empresas del sector servicios y, aquellas en las que su tamaño medio es más elevado, presentan más puestos de trabajo vinculados a las tradicionales funciones de apoyo.

Por otra parte, las sociedades laborales presentan cada vez un mayor tamaño medio, aunque lejos del presentado tanto por la economía social como por el conjunto de la economía total, lo que apunta a dos posibles explicaciones: por un lado, que los procesos de consolidación y crecimiento empresarial impulsados por las organizaciones van dando sus frutos; por otro lado, que las empresas de menor tamaño tienden a descalificarse o desaparecer.

Para finalizar este apartado, es necesario mencionar el papel de la mujer en la constitución de nuevas sociedades laborales, que deja entrever como, a lo largo de la última década, el porcentaje de mujeres en la masa social fundacional de las sociedades laborales de nueva creación se ha incrementado en diez puntos porcentuales a lo largo de la última década, alcanzando el 42,8% en el año 2024. A pesar de ello, la serie histórica ha presentado importantes altibajos que se relacionan nuevamente con el sector de actividad en el que se crean las sociedades laborales.

Perfil sociodemográfico de las mujeres empleadas en sociedades laborales

En este epígrafe el trabajo de análisis se ha focalizado en el estudio de variables como la edad, el nivel de estudios, la nacionalidad o el lugar de trabajo. Y esto ha permitido trazar un perfil de la mujer que trabaja en las sociedades laborales como una persona con más de cuarenta y cinco años de edad, un nivel avanzado de estudios y nacionalidad española, presentando un mejor nivel formativo que los hombres y que, en prácticamente la mitad de los casos (47,1%) encuentran su puesto de trabajo en un municipio de tamaño inferior a los 40.000 habitantes.



Este perfil, más allá de las consideraciones nos ofrece una imagen ante la que es necesario detenerse y reflexionar. El análisis del perfil de la mujer en las sociedades laborales muestra que otra forma de integrar a la mujer en el mercado de trabajo, es posible, ya que resulta paradójico que en el mercado de trabajo actual aparezca consistentemente factores de vulnerabilidad en torno al género, en torno a la edad y en torno al lugar de residencia, y, sin embargo, el perfil de las empleadas en las sociedades laborales sea la suma de esos factores de vulnerabilidad demográfica. Por tanto, impulsar la forma jurídica de la sociedad laboral presenta una oportunidad única de intervenir para establecer factores de modulación y corrección sobre dichas situaciones de vulnerabilidad que, a la vista de los datos, parecen no afectar de forma importante al empleo en las sociedades laborales. Es cierto que, el nivel de instrucción que presentan las mujeres es un nivel muy elevado, pero como se analizará más adelante, no queda claro que este aspecto sea un factor dependiente de los procesos de reclutamiento e incorporación al puesto de trabajo o, por el contrario, una consecuencia de una mayor estabilidad en el empleo y unas trayectorias laborales más enriquecedoras.

Entre los principales hallazgos del análisis de la edad de las mujeres en las sociedades laborales, podemos encontrar que, si bien la edad promedio es similar a la del resto de las formas societarias analizadas (44,7 años en las sociedades laborales, 43,3 en el conjunto de la economía social, y 44,4 en el conjunto de las empresas), se ha producido un incremento de esta edad promedio de casi un año en la última década. Esta situación no se produce en el resto de las formas analizadas y es un dato que puede apuntar a la mayor estabilidad en el empleo, donde las mujeres van cumpliendo años al mismo tiempo que las sociedades laborales en las que trabajan. Esta idea cobra fuerza al analizarse junto a la duración media de la relación contractual en las sociedades laborales que, como se indicará más adelante, es superior en esta fórmula societaria.

En lo referente al nivel formativo alcanzado, las mujeres que trabajan en las sociedades laborales presentan en mayor medida estudios superiores en comparación a los hombres (31,1% de estudios superiores en mujeres frente a un 12,7% de estudios superiores en los hombres). Sin embargo, lo que más destaca es la notable evolución que ha registrado este indicador a lo largo de la última década, donde la tasa de trabajadoras con estudios universitarios se ha incrementado en nueve puntos en este mismo intervalo de tiempo, pasando del 22,3% al 31,1%. Si bien es cierto que la mejora del nivel educativo se produce en todas las formas societarias analizadas, también es cierto que la mejora de este indicador entre las sociedades laborales duplica el obtenido por el resto de las fórmulas. Nuevamente, la conclusión no está clara, pero sí se esboza la idea de que esta fórmula societaria es una fórmula deseable para el talento y donde es factible desarrollar trayectorias laborales en las que el desarrollo profesional y el personal van de la mano.

Al analizar la nacionalidad, las mujeres extranjeras apenas tienen presencia en las sociedades laborales, con una proporción cuatro veces inferior a la del conjunto de la economía. Los hombres extranjeros en sociedades laborales triplican este valor. Este hecho puede estar relacionado con los perfiles de los puestos de trabajo que se generan a partir de la especialización productiva que presentan este tipo de organizaciones.

En lo referente al lugar de trabajo, uno de los rasgos diferenciales del análisis apunta a que existe una presencia significativa de empleo femenino en los municipios de menor tamaño. Casi la mitad de las trabajadoras desarrolla su actividad en localidades de menos de 40.000 habitantes, una proporción muy superior a la observada en la economía general. Este dato pone de relieve el papel de las sociedades laborales como herramienta de fijación de población y generación de oportunidades laborales en ámbitos rurales o semiurbanos, donde las alternativas de empleo suelen ser más limitadas, especialmente para las mujeres. Desde esta perspectiva, las sociedades laborales contribuyen no solo a la cohesión social, sino también al equilibrio territorial, al facilitar empleo estable y arraigado en el entorno.

Por último, encontramos un valor que, a pesar de ser muy reducido, apunta hacia esa idea de sociedad laboral como refugio para situaciones de vulnerabilidad social. Este indicador es el de las mujeres empleadas que presentan algún tipo de discapacidad. Un 0,8% de las trabajadoras en sociedades laborales presentan alguna discapacidad declarada, siendo este valor cuatro veces superior al del conjunto de la economía y siendo, de largo, el más elevado de todas las fórmulas societarias analizadas. Y lo más relevante en el análisis es que las sociedades laborales son las únicas en las que este indicador ha mejorado a lo largo de la última década, pasando del 0,7 al 0,8, mientras que el resto de las formulas analizadas han decrecido en más del cincuenta por ciento.

Características del empleo desempeñado por las mujeres en las sociedades laborales. Elementos diferenciales

En lo referente a las condiciones de trabajo de las mujeres encontramos que en esta fórmula, a pesar de presentar la brecha de género que persiste en el conjunto de la actividad laboral, son en líneas generales mejores que el resto de las fórmulas empresariales. De esta forma se puede constatar que las mujeres en las sociedades laborales presentan menores tasas de temporalidad, una mayor tasa de empleo con carácter indefinido y cuentan con mayor estabilidad, lo que se traduce en una antigüedad media en el puesto de trabajo notablemente superior a las otras fórmulas. En cuanto a la parcialidad, los valores son similares al conjunto de la economía total, pero sensiblemente inferiores a los del conjunto de la economía social. Por tanto, la propia naturaleza de las sociedades laborales, en las que los tres roles que protagonizan este estudio suelen coincidir -socia, trabajadora y directiva-, actúan para generar un espacio de trabajo más amable en el que desarrollar trayectorias profesionales más sólidas.

Sin lugar a dudas, en este escenario, el hecho de que las mujeres sean, en muchos casos, socias de la empresa, es uno de los factores que contribuye a disminuir la tasa de temporalidad. Así, en el caso de las mujeres que trabajan en las sociedades laborales, esta tasa es de apenas el 31,4%, un valor notablemente inferior al de la economía total que se sitúa en el 44%. Además, la evolución experimentada por el indicador ha sido particularmente significativa, reduciéndose en más de veintitrés puntos porcentuales a lo largo de la última década. También es importante tener presente que cerca de la mitad de las mujeres que trabajan en las sociedades laborales (45,8%) presentan una relación indefinida a tiempo completo, un valor muy superior al de la economía en su conjunto (41,3%) y en el conjunto de la economía social (33,4%). Sin embargo, sorprende todavía más comprobar cómo ha evolucionado este indicador a lo largo de la última década, en el que se ha incrementado en algo más de diez puntos porcentuales. Así pues, se identifican menores tasas de temporalidad, mayores tasas de empleo indefinido a jornada completa y no es de extrañar, por tanto, que la antigüedad media en el puesto sea muy elevada, alcanzando en promedio los 80,3 meses

en el caso de las sociedades laborales. Si se compara este valor con el obtenido diez años atrás se constata como el valor de antigüedad media se ha incrementado en casi 24 meses durante este período. Por lo tanto, no es extraño que se evidencie que una de cada cuatro mujeres lleve en la empresa más de diez años y aproximadamente la mitad de las mujeres que trabajan en una sociedad laboral lleven cinco años o más en la misma empresa, un valor muy superior al que presenta la economía en su conjunto, donde son poco más de un tercio (38,4%), y en el conjunto de la economía social (31,4%).

A partir de estos hallazgos, se pone de manifiesto que, la utilización de la MCVL ha permitido analizar no solo la estabilidad y duración de las relaciones laborales, sino también realizar una primera aproximación a la calidad del empleo, abordando cuestiones como la promoción profesional, las tasas de parcialidad en las relaciones laborales o los cambios en los grupos de cotización a lo largo del tiempo. El análisis conjunto de estas variables permite concluir que la participación en una sociedad laboral no corrige de forma automática las dinámicas de desigualdad existentes en el mercado laboral, pero la participación en esta fórmula de emprendimiento colectivo mejora la calidad del empleo y ofrece nuevos horizontes para el desarrollo profesional de la mujer.

En línea con ello, al análisis del grupo de cotización muestra una prevalencia de ocupaciones de media cualificación (52,1%), mientras que únicamente el 18,5% de las mujeres ocupan puestos de alta cualificación (grupos de cotización 1, 2 y 3), un valor muy inferior al 30,1% de la economía total. Sin embargo, al analizar la promoción profesional se constata como una de cada siete mujeres (14,3%) que entra en una SLL consigue mejorar su grupo de cotización a lo largo de su trayectoria en la empresa, una tasa de ascenso superior a la del mercado general (10,1%), lo que apunta a que las sociedades laborales son más permeables al desarrollo profesional interno para la mujer. Esta idea se refuerza con el análisis longitudinal de los datos, en los que se aprecia que exista una mejora relativa de los niveles de cualificación profesional a lo largo del tiempo, una mayor estabilidad laboral y una reducción de la temporalidad, aunque no así de la parcialidad, que apunta a que las sociedades laborales funcionan como mecanismos de estabilización del empleo femenino que propician carreras laborales más lineales y sostenidas en el tiempo, lo que contribuye a la mayor especialización profesional y al desarrollo competencial de la mujer.

Otra conclusión, ligada al análisis de la base de cotización anual, pone de relieve como esta mayor participación de la mujer en grupos de cotización de media cualificación, generalmente relacionada con actividades de apoyo, se traduce en menores niveles de renta, consolidando una importante brecha salarial de género. Por ello, a pesar de estar mejor formadas y tener más estabilidad, las mujeres en las sociedades laborales tienen una base de cotización mediana de 17.220,9 €, frente a los 23.944,5 € de los hombres, siendo esta brecha la más alta de todas las fórmulas analizadas. Al realizar el análisis longitudinal se constata una mejoría en el nivel de renta en todas

las fórmulas sociales analizadas en la última década, siendo este crecimiento más acentuado sin duda en el caso de las sociedades laborales, que registran un aumento del 74,2%, frente al 34,8% y 30,8% estimado en el caso de la economía total y de la economía social respectivamente, lo que apoya la idea de progresión profesional a lo largo del tiempo y la asunción de nuevas responsabilidades empresariales que da como consecuencia mejoras en el grupo de cotización y también en los umbrales de renta.

Impacto de las sociedades laborales en las trayectorias profesionales de las mujeres

Una de las principales contribuciones de este estudio consiste en aportar nuevas orientaciones que permitan comprender en qué medida el paso de las mujeres por las sociedades laborales se relaciona con el desarrollo de su trayectoria profesional. Para ello, el análisis ha estudiado tres variables: el grupo de cotización, el grado de parcialidad y el grado de temporalidad. A partir del análisis de estas variables en cada sujeto sometido a estudio se ha comparado la calidad del empleo de las sociedades laborales con el desempeñado inmediatamente antes y, por otro lado, la transición (en caso de existir) entre el primer empleo en una sociedad laboral y su transición futura. De este análisis se desprenden dos grandes aspectos:

- El paso de las mujeres por las sociedades laborales tiene un balance que, en la mayor parte de las ocasiones, es muy positivo para las trayectorias profesionales, mejorando en términos de grupo de cotización, parcialidad, estabilidad y duración de las relaciones laborales.
- Las transiciones desde las sociedades laborales hacia el conjunto de la economía permiten concluir como ese beneficio que obtienen las mujeres por haber sido parte de una sociedad laboral se mantiene en el tiempo, a pesar del cambio a empresas mercantiles. Tras el paso por las sociedades laborales las mujeres mejoran su grupo de cotización, reducen la parcialidad de la jornada y también mejoran la duración de las relaciones laborales de salida.

Entre los datos que apoyan estas conclusiones se encuentran los siguientes:

- Prácticamente un tercio de las mujeres que inician un empleo en una sociedad laboral (32,1%) experimenta una mejora con respecto a su empleo anterior en este sentido, cifra superior a la estimada para los hombres (27,6%). La comparación con el conjunto de las transiciones laborales en la economía en general muestra como son aquellas en las que interviene una sociedad laboral, tanto como empleo de origen como de destino, las que arrojan en mayor medida un impacto positivo sobre la trayectoria profesional de las mujeres en materia de mejora del grupo de cotización.

- En lo relativo a la tasa de parcialidad, las transiciones requieren un análisis detenido de los datos ya que una de cada cuatro mujeres (24,7%) que ingresan a una sociedad laboral presentan un menor coeficiente de parcialidad, mientras que una de cada tres (30,2%) empeoran este coeficiente. Esta idea se relaciona con las conclusiones del Observatorio de la Mujer Profesional en España 2024, en que se recoge que un número importante de mujeres consideran que deben de optar entre su vida personal y el desarrollo profesional debido a los débiles niveles de conciliación existentes. Por tanto, los valores de parcialidad se pueden contemplar como parte de una renuncia voluntaria que permita equilibrar el plano personal y el plano profesional.
- En relación a la temporalidad, nuevamente se constata como la incorporación de la mujer a una sociedad laboral se traduce en una mejora para una de cada siete mujeres (14,4%) de las mujeres, pasando de una relación temporal en su empleo previo, a una relación indefinida en la sociedad laboral; por su parte únicamente un 11,9 por ciento de los hombres ven mejorar su tasa de temporalidad al incorporarse a una sociedad laboral.
- En la duración de las relaciones laborales las mujeres mejoran la duración media de su permanencia en las empresas, tanto al incorporarse a una sociedad laboral, como al salir de las mismas, lo que subraya nuevamente como el paso por una sociedad laboral contribuye a mejorar la estabilidad del empleo, a reforzar la empleabilidad de la mujer y a contribuir a su reforzar su valor para el mercado de trabajo.

Consideración final

Las sociedades laborales han mostrado a lo largo de las últimas cuatro décadas que son una fórmula empresarial única en Europa y con capacidad de dar respuestas a la peculiar naturaleza del mercado de trabajo español. Se han consolidado como una fórmula empresarial singular en la que se combina actividad económica, participación en la propiedad de los trabajadores y vocación social. Como resultado de esta combinación, este estudio pone de relieve la capacidad de este modelo societario para generar entornos laborales más estables y cohesionados, especialmente para las mujeres, que contribuyen a reforzar y consolidar trayectorias profesionales más duraderas, sólidas y significativas.

Si bien la fórmula societaria no es una solución automática a las soluciones de género, sí aporta muchos de los ingredientes con los que las mujeres pueden reducir las múltiples brechas existentes en el mercado de trabajo. Así, gracias al triple rol de trabajadora, socia y directiva, la mujer encuentra un espacio estable desde el que desarrollar sus habilidades (upskilling), como impulsar procesos de reciclaje (reskilling).

Sin embargo, se ha constatado también que el impacto sobre el conjunto de las economía española es todavía limitado, por lo que se hace necesario un mayor impulso institucional, económico y cultural que permita ampliar su alcance y superar las inercias del mercado laboral tradicional para que, de esta forma, sea posible que esta fórmula societaria despliegue su capacidad de transformación estructural del mercado de trabajo español.

De cara al futuro, y con la finalidad de reforzar los instrumentos existentes para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se hace necesario impulsar la creación de nuevas sociedades laborales, especialmente en sectores emergentes y de alto valor añadido ya que se han mostrado como un espacio amable para el desarrollo del emprendimiento colectivo femenino, y en el que la mujer encuentra la estabilidad, instrumentos de conciliación y capacidad para desarrollar sus competencias empresariales, progresar dentro de la empresa y reforzar su empleabilidad a largo plazo.

Favorecer la diversificación sectorial y fortalecer el papel de las sociedades laborales como refuerzo para combatir el reto demográfico y los fenómenos de despoblamiento pueden ser vías muy importantes para impulsar políticas de desarrollo territorial, aprovechando la probada capacidad de generar empleo estable en zonas rurales y, especialmente, de retener en los territorios más vulnerables el talento femenino.

También resulta necesario reforzar y mejorar los sistemas de información estadística, que actualmente limitan el análisis detallado del fenómeno de las sociedades laborales e impiden contemplar, en toda su magnitud, el impacto de este tipo de sociedades más allá de su desclasificación como laborales. Los resultados obtenidos en las trayectorias laborales de las mujeres apuntan a que este impacto se produce en términos de calidad del empleo, en términos de grupo de cotización y niveles salariales, y en términos de estabilidad laboral. No obstante, actualmente no se disponen de datos suficientes para constatar si todos esos elementos contribuyen a favorecer el acceso de la mujer a la función directiva. Este aspecto es esencial en un momento como el actual, en el que los debates sobre la posición de la mujer en el mercado de trabajo han pasado de orientarse en el hecho de que la mujer ostente una posición de liderazgo, a focalizarse en el análisis de las limitaciones de las transiciones que hacen posible que la mujer deje de desempeñar funciones de apoyo hacia el despliegue de roles directivos y estratégicos. Por tanto, a partir de un conjunto de datos adecuado, en futuras investigaciones se podría estudiar como las autopercepciones de la mujer sobre la necesidad de adquirir competencias que impulse su propia trayectoria profesional impactan en el desarrollo de funciones y carreras directivas.

Actualmente, como se ha puesto de relieve en la fundamentación, la percepción sobre las competencias prioritarias para el desarrollo de la vida profesional está condicionada por el entorno laboral y el entorno socioeconómico en el que la mujer desarrolla su trabajo, condicionando la priorización tanto de las habilidades que considera

prioritaria a adquirir, como los puestos de trabajo a los que puede optar. Por ello ampliar el conocimiento sobre la percepción de sus capacidades actuales, pero sobre todo las competencias futuras, puede favorecer tanto a la mejora de habilidades (upskilling), como los procesos de reciclaje (reskilling).

Esto es especialmente relevante en el ecosistema laboral de las entidades de economía social en general, y en las sociedades laborales en particular, donde la mujer presenta un avance significativo en su proyección profesional y el desarrollo de trayectorias de éxito. Las mujeres, que actualmente desempeñan algún rol dentro de estas entidades, presentan trayectorias laborales más equilibradas y estables, lo que, unido a los esfuerzos por mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y la transformación de las estructuras de gestión interna, propicia unas perspectivas de desarrollo favorables. De esta forma, la mejora de las condiciones de trabajo en el presente muestra su capacidad para desplegar nuevos y más ambiciosos objetivos profesionales en el futuro.

De este modo, el papel estructural que pueden desempeñar las sociedades laborales para corregir los desequilibrios e impulsar el triple rol de la mujer como trabajadora, socia y directiva contribuye a redoblar los esfuerzos orientados a la reducción de los sesgos de género y ayudar a incrementar el acompañamiento de las mujeres en la definición de sus trayectorias laborales. De esta forma se favorecerá que, en los procesos de decisión para la adquisición de las competencias necesarias se avance hacia espacios que de otro modo no serían planteados dentro de sus objetivos profesionales. El análisis desde las sociedades laborales puede aportar información valiosa para dirigir los esfuerzos hacia los aspectos que necesitan mejora, consolidación o incluso visibilización de actuaciones emblemáticas que sirva de modelo ejemplificador.

BIBLIOGRAFÍA

- Arando, S., Elio, E. & Marcuello, C. (2024): “Una mirada feminista a la Economía Social y Solidaria: Espacio de encuentro entre la ESS y la Economía Feminista”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 110, 45-64. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.110.28266>
- Bros Pont, M., González Araujo, D., & Mellit Quartucci, C. (2024, noviembre). Informe Observatorio de la Mujer Profesional en España 2024. EAE Business School; Strategic Research Center.
- Castro Núñez, B., & Santero-Sánchez, R. (2024). El empleo de jóvenes en la economía social en España. Un análisis con perspectiva de género. Cuadernos del Mercado De Trabajo - Nº12, OCTUBRE 2024. P.2-21
- Castro Núñez, B., de Castro Romero, L., Martín Barroso, V., & Santero-Sánchez, R. (2024). ¿Es más frágil el techo de cristal en la Economía Social? Un análisis en cooperativas y sociedades laborales españolas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (111), 191-225. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.111.27947>
- Castro Núñez, R. B., Bandeira, P., & Santero-Sánchez, R. (2020). Social Economy, Gender Equality at Work and the 2030 Agenda: Theory and Evidence from Spain. *Sustainability*, 12(12), 5192. <https://doi.org/10.3390/su12125192>
- Comisión Europea. (2020). *Estrategia para la igualdad de género 2020-2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>
- Consejo de la Unión Europea. (2023, 27 de noviembre). *Recomendación del Consejo sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social (C/2023/1344)*. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/70ce04a6-8e58-11ee-8aa6-01aa75ed71a1/language-es>
- EIGE- European Institute for Gender Equality (2017). Beneficios económicos de la igualdad de género en la UE. Efectos económicos globales de la igualdad de género. Disponible en: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/beneficios-economicos-de-la-igualdad-de-genero-en-la-ue-efectos-economicos-globales-de-la-igualdad-de-genero.pdf>
- Estrategia Española de Economía Social 2023-2027. Euclid Network (2024). European Social Enterprise Monitor 2023-2024. Brussels, Belgium.
- European Institute for Gender Equality (2025). Gender balance in business and finance. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-balance-business-and-finance-0>

- Gazeley, T, Bennett, T., and Dupain, W. The State of Social Enterprise in Europe: European Social Enterprise Monitor 2023-2024. The Hague, The Netherlands, Euclid Network – the European Social Enterprise Network, 2025.
- Instituto de las Mujeres. (2020). Buenas prácticas para la atracción y retención de talento y la promoción profesional con perspectiva de género. Iniciativa “Más mujeres, mejores empresas”. Ministerio de Igualdad.
- Instituto de las Mujeres. (s. f.). Mujeres en cifras: Empleo y prestaciones sociales. Recuperado el 16 de enero de 2026 de <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>
- Instituto Nacional de Estadística. (2026). 8.4 Mujeres en altos cargos públicos y privados. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 Consultado el 30 de enero de 2026
- Observatorio de las Ocupaciones SEPE (2025). Catálogo de Ocupaciones para Visibilizar la Brecha de Género en el Empleo. Segundo semestre 2025. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
- Observatorio de las Ocupaciones SEPE (2025). Informe del mercado de trabajo de las mujeres: Estatal. Servicio Público de Empleo Estatal
- Plan de Acción Europeo para la Economía Social, en su Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la Economía Social» (COM/2021/778 final) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52021DC0778>
- Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social. Comisión Europea.
- Riquelme Perea, P. J., García Pina, C., Solano Báez, M. del C., & Valls Martín, I. (2024). Sociedades laborales en el medio urbano y rural. AMUSAL.
- Ulla Díez, S., Lite Mateo, A., Suárez Suárez, B., de Andrés Escrivá, C., & Aguado Sánchez, M. J. (2025). *Guía para la igualdad en el liderazgo empresarial: Hacia la paridad en la toma de decisiones*. Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad.
- WEF- World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>
- WEF- World Economic Forum. (2025). *Global Gender Gap Report 2025*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>

ANEXOS

ANEXO I: Criterios empleados para el análisis en las subfases 2.1 y 2.2

- Se parte del fichero de la tabla de Afiliaciones MCVL 2024, el cual tiene 32,3 millones de registros. Se aplican los siguientes filtros:
 - ▶ Extraer las relaciones en vigor, a través del campo 2.007 (se seleccionan únicamente las no finalizadas, con fecha 31/12/2099)
 - ▶ Eliminar aquellas sin CNAE2009 asociado en el campo 2.012, las cuales por lo general no son relaciones laborales según indica el manual MCVL.
 - ▶ Eliminar aquellas con código 400, 751, 752, 753, 754, 755 y 756 en el campo 2.015, las cuales no son relaciones laborales.
- Tras la aplicación de los filtros anteriores, permanecen un total de 730.755 afiliaciones en vigor pertenecientes a 702.000 personas (explicado por las situaciones de pluriempleo fundamentalmente), las cuales se dividen por sexo y se clasifican en los tres subgrupos a analizar:

MCVL 2024	Sociedades laborales	Economía social (SL + cooperativas)	Economía total
Hombres	268	932	386.572
Mujeres	119	1.215	344.165
TOTAL	387	2.147	730.755

- Se repite el proceso con la tabla de Afiliaciones MCVL 2014, para tener los valores base de hace una década y efectuar el análisis evolutivo:

MCVL 2014	Sociedades laborales	Economía social (SL + cooperativas)	Economía total
Hombres	285	925	297.179
Mujeres	139	1.061	257.373
TOTAL	424	1.986	553.551

En la práctica, aunque la cifra final de registros vinculados a sociedades laborales es pequeña en comparación con el tamaño de la MCVL total (387 en 2024 y 424 en 2014),

equivaldría a manejar una muestra representativa de la población empleada en sociedades laborales en cada uno de los años sometidos a análisis.

ANEXO II: Criterios empleados para el análisis en la subfase 2.3.

- En el caso de las relaciones laborales específicas correspondientes a sociedades laborales, se parte del fichero de la tabla de Afiliaciones, el cual tiene 32,3 millones de registros. Se aplican los siguientes pasos:
 - ▶ Extraer las relaciones laborales en vigor o finalizadas correspondientes a sociedades laborales, a través del campo 2.016 (aquellas con código 5180).
 - ▶ Sobre el listado anterior, extraer las personas que en alguna ocasión han mantenido una relación laboral con sociedades laborales.
 - ▶ Para cada una de estas personas, extraer su vida laboral al completo de la tabla Afiliaciones original.
 - ▶ Una vez con la vida laboral al completo de cada persona que ha pasado por sociedad laboral, interesa:
 - Extraer las relaciones laborales con sociedades laborales
 - Para cada una de las relaciones laborales anteriores, extraer la inmediatamente anterior y la inmediatamente posterior, a fin de realizar los análisis planteados
- En el caso de las relaciones laborales de la economía total, se parte del fichero de la tabla de Afiliaciones, el cual tiene 32,3 millones de registros. Se aplican los siguientes criterios:
 - Identificar las personas con al menos 2 relaciones laborales (de lo contrario, no podría estudiarse la transición)
 - Para esas personas, extraer su vida laboral al completo.
 - Realizar un análisis de todas estas relaciones laborales con respecto a la inmediatamente anterior.

Otras consideraciones:

- ▶ Se seleccionan únicamente las relaciones laborales con una duración de 30 o más días, a fin de evitar contratos temporales aislados que puedan existir entre dos relaciones duraderas.

- ▶ Se descartan las relaciones intermedias en caso de concatenación de contratos. Es relativamente común que una persona presente varias relaciones laborales con una misma empresa de carácter temporal, con carácter previo a la relación definitiva. En estos casos se opta por mantener únicamente la última.
- ▶ Se revisan fechas de inicio-fin para evitar analizar dos relaciones laborales paralelas en el tiempo (no tendría sentido el análisis causa-efecto planteado)



amusal

LeT LABORATORIO DE
ESTRATEGIAS E IDEAS
PARA EL TERRITORIO

