



La bretxa de gènere en les cotitzacions a les Illes Balears: evolució i descomposició

Autors: Joan Matamalas González i Miquel Quetglas Oliver

RESUM

- ✓ La bretxa de gènere, calculada en base a les cotitzacions a la Seguretat Social, se situa al voltant del 8,5% en el primer semestre de 2022 i mostra una trajectòria a la baixa des de 2018 amb un descens proper als dos punts.
- ✓ En termes comparatius, la bretxa de gènere en les cotitzacions a Balears és aproximadament la meitat de l'observada per al conjunt espanyol. De fet, Balears és la segona comunitat autònoma amb el menor valor de la bretxa de gènere.
- ✓ La principal explicació de la menor bretxa a les Illes en comparació amb l'Estat és que la base de cotització de les dones és superior a la mitjana espanyola, mentre que la dels homes es troba per davall.
- ✓ Totes les illes presenten un valor de la bretxa de gènere substancialment inferior que la mitjana estatal. Aquest és el primer treball on s'analitza la bretxa amb les cotitzacions a un nivell insular.
- ✓ La base de dades analitzada permet determinar que al voltant del 50% del global de la bretxa de gènere es deu a diferències en els pagaments per hora treballada, mentre l'altre 50% té com origen una major dificultat de les dones en accedir a feines a temps complet i durant tot l'any. L'anàlisi també destaca que la reducció del global de la bretxa s'explica en major grau per una reducció en la bretxa de gènere en les cotitzacions per hora treballada que no pas per la bretxa en la participació laboral.
- ✓ Des d'un punt de vista sectorial, l'hoteleria presenta una bretxa de gènere substancialment inferior que la del conjunt de serveis.

Tot i la massiva incorporació de la dona al mercat de treball en les darreres dècades, la seva participació en moltes ocasions encara està caracteritzada per situacions de desigualtat i discriminació. Un dels condicionants més estudiat és la diferència o bretxa salarial, que és la diferència entre el salari brut que perceben els homes i el que perceben les dones expressat com a percentatge del salari brut dels homes. Altres manifestacions de la desigualtat són la segregació ocupacional horitzontal i vertical i la major incidència de la temporalitat i la parcialitat entre les dones.

El fet que les dones percebin una retribució inferior a la dels homes té un impacte directe en les trajectòries laborals i les carreres professionals de les dones, generalment més curtes a causa de les interrupcions per maternitat o per cura de familiars; per realitzar jornades més reduïdes, etc. Ara bé, la bretxa de gènere provoca un efecte addicional a llarg termini, atès que es tradueix en una menor cotització a la Seguretat Social de les dones. Aquest impacte en la vida laboral té un doble efecte: d'una banda, les dones tenen més dificultats per accedir a les prestacions de caràcter contributiu, per tal com el temps cotitzat és inferior; d'altra banda, les treballadores tenen més probabilitats de generar pensions de menor quantia per mor de les cotitzacions més baixes. La base de cotització, per tant, determina les condicions d'accés a prestacions de la Seguretat Social com ara la prestació per desocupació, la jubilació contributiva o les incapacitats temporals o permanents. En resum, les desigualtats entre homes i dones observades en les bases de cotització reflecteixen les desigualtats originades en el mercat laboral i es reproduiran i

tindran conseqüències futures en termes de protecció social no equitativa.

Per primera vegada, l'Ibestat ha disposat de les microdades de les bases de cotització de les Illes Balears i les ha explotat per poder calcular la bretxa de gènere en la cotització a la Seguretat Social. Els resultats que es presenten són, per tant, inèdits i aporten informació rellevant que permetrà analitzar les desigualtats entre homes i dones des d'una perspectiva addicional. Així, en aquesta publicació s'ofereixen de forma inèdita dades referents a la bretxa de cotització amb un nivell de desagregació territorial inferior a l'autonòmic.

Aquesta publicació s'ha estructurat en dos blocs. Després de la nota metodològica i de la descripció de les fonts, s'analitzarà l'evolució de la bretxa de gènere en les cotitzacions a la Seguretat Social a les Illes Balears i se n'oferiran dades anuals i trimestrals. A més, a fi de contextualitzar les xifres de l'arxipèlag, es compararan amb l'evolució d'Espanya i amb la de la resta de comunitats autònomes. En el segon bloc, s'aborda la descomposició de la bretxa de gènere en la part que es correspon a la cotització per hora treballada i en la de participació laboral. Aquesta anàlisi es realitzarà també per a cada una de les illes i per col·lectius, segons l'edat, l'activitat econòmica i el grup de cotització. Finalment, el lector o lectora trobarà dos annexos: el primer inclou les dades que nodreixen els gràfics presentats i el segon, el detall de la metodologia seguida per desagregar la bretxa de gènere en la part de cotització per hora i en la participació laboral.

2. FONTS I METODOLOGIA

La font primària de la informació oferida en aquesta publicació són les microdades de la Tresoreria General de la Seguretat Social (TSGG) explotades per l'Institut d'Estadística de les Illes Balears (Ibestat). Les observacions que s'hi han tingut en compte són les persones en situació d'alta en el règim general de la Seguretat Social des de gener del 2018 fins a juny del 2022. La base de cotització total per a cada període és la mitjana de les bases de les cotitzacions que cada persona presenta globalment, la qual cosa representa una novetat respecte de les dades mensuals que publica la TGSS, on únicament s'obté informació de les persones cotitzadores de cada mes de forma aïllada. A més, l'explotació estadística realitzada per l'Ibestat s'ha completat amb la informació sobre la cotització diària per persona corregida pel coeficient de parcialitat de la jornada laboral.

Aquesta dada aproxima la base de cotització equivalent a jornada completa i permet desagregar la bretxa de cotització entre la part que es correspon al temps efectiu de treball i la part de la base de cotització per hora, és a dir, s'ha separat l'efecte que té en la bretxa per gènere el fet que les dones cotitzin de mitjana una quantitat inferior per hora i també la conseqüència que la parcialitat i la temporalitat siguin superiors en el cas de les dones. Es pot veure una metodologia més detallada en el segon annex d'aquesta publicació.

Finalment, cal comentar que les bases de cotització presenten una base mínima i una base màxima que, deixant de banda que pot anar variant segons els períodes, introdueix una diferència significativa en comparació amb els salaris percebuts, especialment en els trams de remuneració elevats.

3. EVOLUCIÓ DEL NOMBRE DE PERSONES COTITZADORES I DE LES BASES MITJANES DE COTITZACIÓ: 2018-2021

Abans d'abordar l'estudi de la bretxa de cotització a les Illes Balears, la qual ofereix una visió relativa entre homes i dones, és pertinent analitzar l'evolució del nombre de persones cotitzadores així com les bases anuals de cotització a fi d'oferir també informació respecte de la situació laboral per gènere en termes absoluts. El període cronològic abordat per a aquesta anàlisi reflecteix necessàriament el daltabaix

provocat per la crisi sanitària durant el 2020 i el 2021. L'avanç en el nombre de cotitzadors registrat el 2019 —d'un 1,6% interanual en els homes i lleugerament superior en les dones (1,7%)— s'interromp els dos anys següents per bé que, el 2021, s'observa una recuperació interanual que és significativament més intensa en les dones (7,4%) que en els homes (4,8%).

Taula 1. Cotitzadors, bases de cotització i bretxa anual

Any	Nombre de persones cotitzadores			Bases mitjanes de cotització anuals			Bretxa de gènere
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	
2018	280.227	257.747	537.974	16.376,9	14.953,4	15.694,9	8,7%
2019	284.574	262.067	546.641	17.178,0	15.707,8	16.473,2	8,6%
2020	246.451	224.463	470.914	18.048,7	16.794,2	17.450,7	7,0%
2021	258.363	241.115	499.478	17.803,9	16.448,2	17.149,5	7,6%

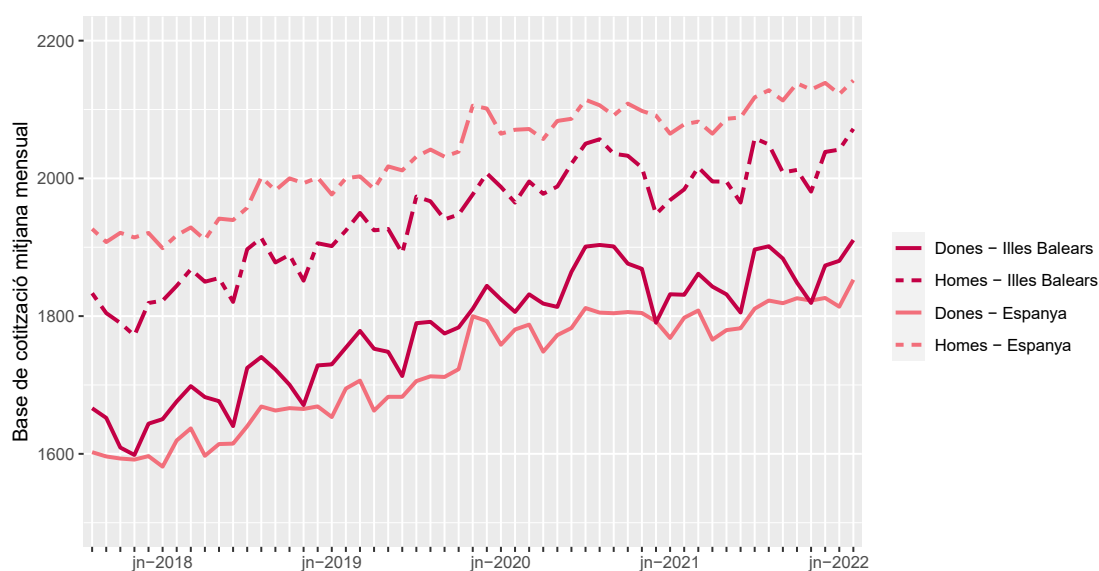
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Ibestat

En canvi, les bases mitjanes de cotització anuals progressen amb taxes de creixement interanual elevades en els anys 2019 i 2020. Únicament es contreuen durant el 2021. És important destacar aquest fet perquè l'any 2020, malgrat la caiguda històrica de la producció i de les restrictives mesures de contenció sanitària, les bases de cotització de les persones treballadores no només no es ressenten sinó que augmenten notablement, especialment les de les dones, i eviten l'impacte de la crisi sanitària en futures pensions o prestacions contributives. En concret, aquest any, a les Illes Balears, la pujada interanual de les bases de cotització de les dones és d'un 6,9%, davant el 5,1% de la dels homes. Les

bases mitjanes anuals del 2021, comparades amb les del 2018 i considerant ambdós sexes, augmenten un 9,3% (17.149,5 €). L'increment de les cotitzacions de les dones és d'un 10,0% i el dels homes, d'un 8,7%, la qual cosa explica la reducció de la bretxa de gènere del 2021 en 1,1 punts percentuals respecte de la del 2018.

El gràfic 1 mostra l'evolució de les bases mitjanes de cotització per gènere i per territori. Destaca el fet que la base de cotització de les dones de les Illes Balears és en mitjana més d'un 3% superior a la base de les treballadores espanyoles, mentre que la situació s'inverteix en el cas dels homes de les Illes, qui se situen un 4,4% per davall.

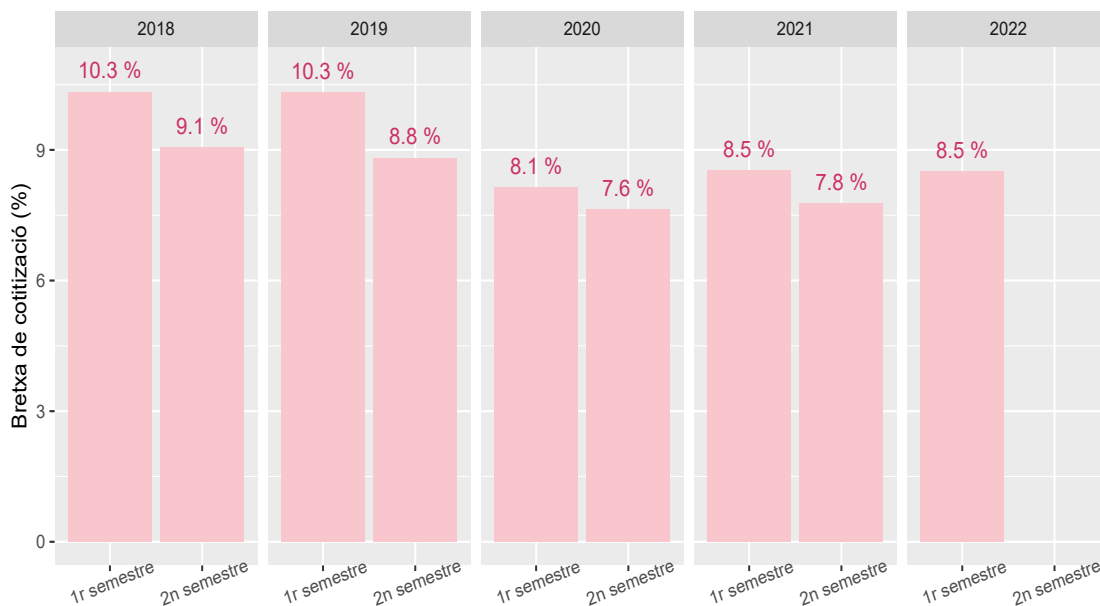
Gràfic 1. Evolució de la base de cotització mitjana mensual



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Ibestat

4. EVOLUCIÓ DE LA BRETXA DE GÈNERE EN LES COTITZACIONS A LES ILLES BALEARS

Gràfic 2. Evolució semestral bretxa de cotització



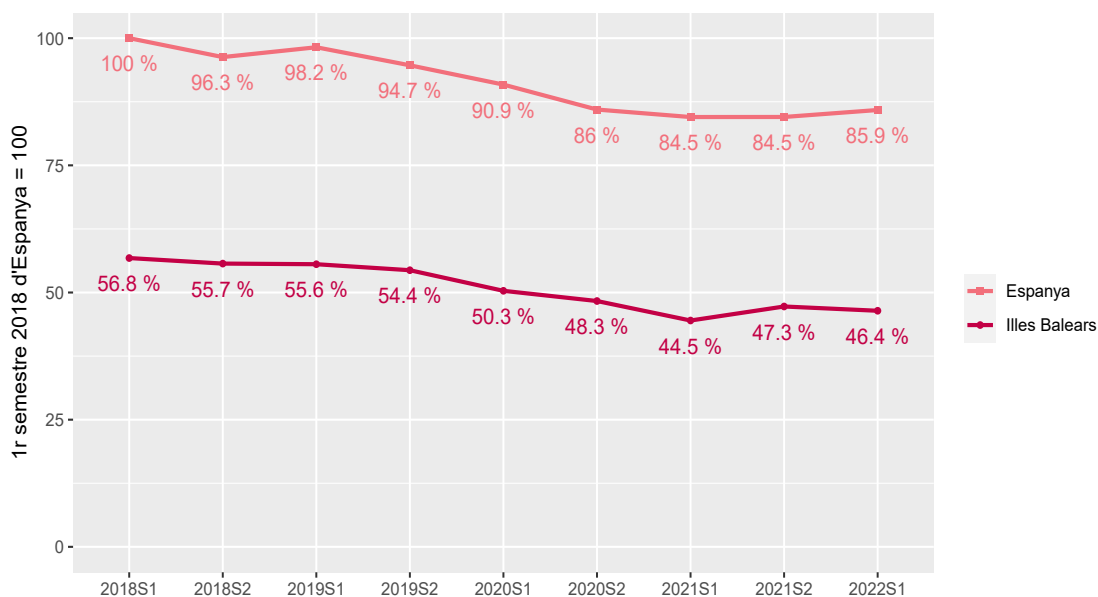
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Índex

El tret substancial que descriu l'evolució de la bretxa de gènere en les cotitzacions a les Illes Balears és que segueix una trajectòria a la baixa, és a dir, les desigualtats en les cotitzacions entre homes i dones en els darrers anys tendeixen a reduir-se. Un altre atribut d'aquesta evolució —amb diferències importants en l'àmbit insular, com es veurà més endavant— és el caràcter marcadament estacional. Amb poques excepcions, en els mesos de més activitat econòmica, normalment coincidint amb la temporada estival, la bretxa de gènere en les cotitzacions presenta valors visiblement inferiors a la de la resta de mesos del corresponent exercici. D'acord amb la metodologia

explicada en l'apartat corresponent, en el gràfic 2 es mostra l'evolució semestral de la bretxa de cotització. En el primer semestre del 2022, en comparació amb el mateix del 2018, la bretxa s'ha escurçat gairebé 2,0 punts percentuals. L'any 2019, any de gran dinamisme econòmic, es produeix el major diferencial entre el primer semestre i el segon, en concret d'1,5 punts percentuals. En canvi, en els anys posteriors, aquest diferencial queda molt reduït. L'any 2020, per exemple, és de només mig punt percentual, malgrat que cal esmentar que aquest any presenta singularitats a causa de l'esclat de la pandèmia per COVID-19.

5. BRETXA DE GÈNERE EN LES COTITZACIONS: COMPARATIVA AMB ESPANYA I LES COMUNITATS AUTÒNOMES

Gràfic 3. Evolució semestral de la bretxa de cotització respecte la del 1r semestre de 2018 d'Espanya

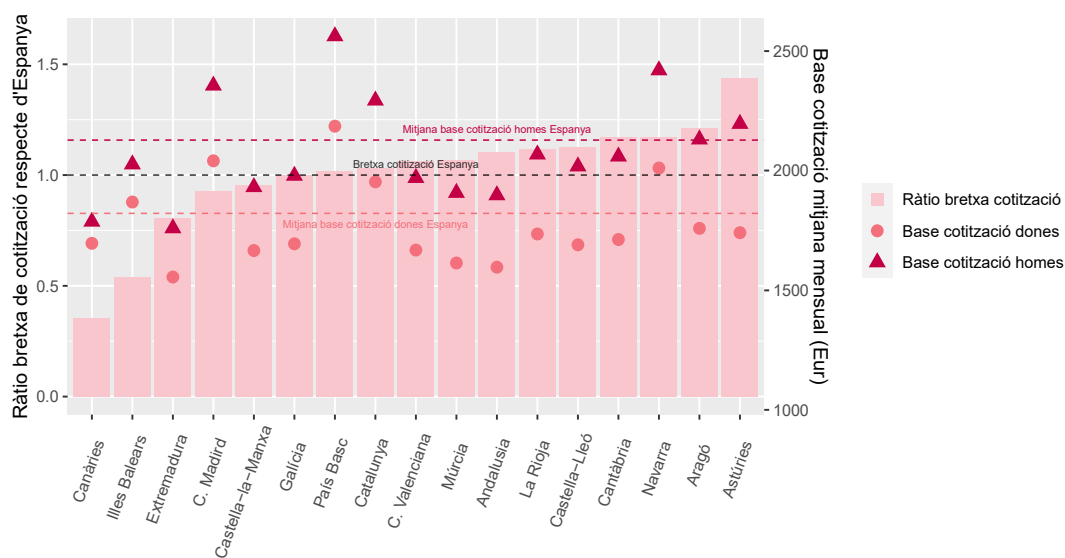


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Ibestat

Com s'ha explicat anteriorment, les bases mitjanes de cotització de les dones a les Illes Balears són més elevades que les de la resta d'Espanya, mentre que la dels homes roman per davall. Aquest fet explica que

la bretxa de gènere en les cotitzacions a l'arxipèlag balear sigui pràcticament la meitat que la que es dona a Espanya. Això queda palès en el gràfic 3 adjunt.

Gràfic 4. Ràtio de la bretxa de cotització i base de cotització mensual per comunitats autònomes (1r semestre 2022)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Ibestat

En el període cronològic estudiat, la tendència a la reducció de la bretxa de cotització de les Illes Balears, a la qual hem al·ludit en l'apartat anterior, és semblant a la de la mitjana del conjunt d'Espanya. Tot i que el diferencial entre ambdues es redueix lleugerament en el temps, les diferències que es mantenen són prou significatives. De fet, la bretxa de gènere en les cotitzacions de l'arxipèlag, considerant la diferència mitjana de tots els semestres observats, es manté aproximadament a la meitat de la bretxa espanyola.

En termes de bretxa de gènere en les cotitzacions, la comunitat autònoma de les Illes Balears és la segona més igualitària, per darrera de la de les illes Canàries, de manera que les dues comunitats amb una especialització turística més intensa són les que presenten les ràtios més equitatives respecte de la bretxa mitjana del conjunt de l'Estat espanyol.

Amb tot, un fet significatiu que distingeix la ràtio de les Illes Balears de la de les Canàries i d'altres comunitats autònomes és que les bases mitjanes de cotització de les dones de les Illes Balears se situen per sobre de la mitjana de les de les dones d'Espanya,

com s'ha comentat anteriorment. Únicament es troben en la mateixa situació, a més de les de les Illes Balears, les dones de les comunitats de Madrid, País Basc, Catalunya i Navarra, encara que, en aquestes quatre comunitats —amb concentracions industrials importants i un sector terciari prou diversificat—, les bases mitjanes de cotització dels homes, a diferència de les de les Illes Balears, també són superiors a les de la mitjana d'Espanya. Malgrat aquesta situació, les ràtios o bretxes de gènere del País Basc, Catalunya i Navarra són superiors a la bretxa mitjana d'Espanya.

El Principat d'Astúries —regió també de tradició industrial, però immersa en un procés de terciarització creixent— presenta trets singulars. És la comunitat que registra la bretxa de gènere en les cotitzacions més elevada de l'Estat, la qual cosa s'explica per l'amplitud del diferencial entre les bases mitjanes de cotització dels homes —que també són superiors a les de la mitjana estatal— i les de les dones, que queden bastant per sota de les bases mitjanes de les dones del conjunt d'Espanya.

6. DESCOMPOSICIÓ DE LA BRETXA DE GÈNERE EN LES COTITZACIONS DE LES ILLES BALEARS

La bretxa de gènere en les cotitzacions pot produir-se per dues circumstàncies que no són mútuament excloents. D'una part, hi ha les diferències en la cotització per hora treballada, que és la quota a la Seguretat Social que s'aplica en funció de la remuneració bruta per hora de les persones treballadores, sense considerar altres circumstàncies. El segon factor que també cal considerar és la bretxa introduïda per la disparitat en la participació laboral. Aquest component és el relatiu al temps treballat o participació laboral de la dona i reflecteix les diferències que pot haver-hi en la durada dels

contractes o en el tipus de jornada laboral, és a dir, és la part de la bretxa de gènere derivada de la major precarietat laboral que pateixen les dones. El fet que les dones presentin una taxa de parcialitat més elevada i que la temporalitat els afecti més incideix negativament en els ingressos anuals de les dones. Amb les dades disponibles per a les Illes Balears, s'ha procedit a descompondre la bretxa de gènere en aquestes dues parts per conèixer amb més precisió quins són els elements que influeixen en la seva conformació al llarg del període d'estudi.

Taula 2. Descomposició anual de la bretxa

Any	Bretxa cotització total	Bretxa per cotització/hora	Bretxa per participació laboral
2018	8,7%	4,9%	3,8%
2019	8,6%	4,3%	4,2%
2020	7,0%	3,7%	3,3%
2021	7,6%	3,4%	4,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Ibestat

La taula número 2 reflecteix la descomposició de la bretxa de gènere anual. A l'annex 1 s'ofereixen les dades corresponents als mesos i als semestres des de 2018. El primer fet a destacar és que ambdós components, el de la cotització per hora i el de la participació laboral, contribueixen pràcticament en igual mesura a la bretxa total.

D'acord amb l'evolució del pes que té cada component, es pot afirmar que la tendència a la disminució gradual de la bretxa en les cotitzacions descrita en apartats anteriors és atribuïble en gran manera a la reducció més intensa que segueix el component relatiu a les quantitats cotitzades per hora treballada. En canvi, per bé que també tendeix a la baixa, el component relatiu al temps treballat

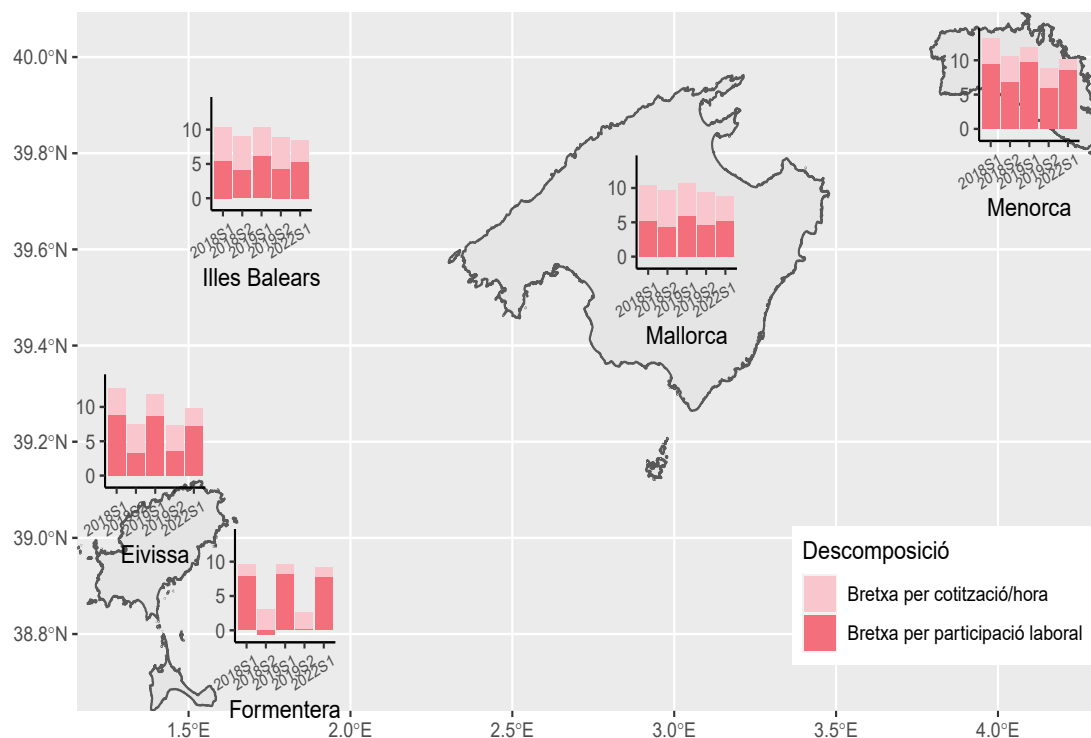
segueix una trajectòria més suau i, per tant, la seva influència en la composició de la bretxa és major.

Tot i que el fenomen no és apreciable amb els valors expressats anualment, les variacions del pes que té cada component en l'evolució de la bretxa segueixen un patró amb un cert caràcter estacional —com ja s'ha comentat, es poden veure les dades detallades en l'annex 1 d'aquesta publicació. En els mesos de major dinamisme econòmic, la part de la bretxa corresponent a les cotitzacions per hora treballada és la que té un pes preponderant. A la inversa, en la resta de mesos, el component referit a la menor participació laboral de la dona és el que presenta més influència.

7. LA BRETXA DE GÈNERE EN LES COTITZACIONS A LES ILLES BALEARS SEGONS LES PRINCIPALS VARIABLES

7.1 Bretxa per illes

Gràfic 5. Bretxa de cotització per illes



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Íbstat

En l'àmbit insular, la bretxa de gènere en les cotitzacions presenta diferències i particularitats apreciables. La primera qüestió remarcable és que a totes les illes, llevat de Mallorca, les bases mitjanes de cotització, tant dels homes com de les dones, se situen considerablement per sota de la mitjana de l'arxipèlag. A Mallorca, les bases de cotització dels homes i les dones, segons el semestre, són entre un 3,0% i un 5,5% superiors a la mitjana de l'arxipèlag. A Menorca, també segons el semestre, són aproximadament entre un 10,0% i un 15% inferiors. A Eivissa, també se situen entre un 11,0% i un 22,0% per sota de la mitjana. Finalment, a Formentera les bases de cotització són entre un 20,0% i un 40,0% inferiors a la mitjana de les illes.

L'especialització sectorial que explica les oscil·lacions tan pronunciades entre els primers i els segons semestres que s'observen en les bases de cotització a Eivissa i, sobretot, a Formentera determinen,

d'una banda, el perfil marcadament estacional de la bretxa de gènere de les dues pitiuses —per bé que de forma menys dràstica també s'observen a Menorca i Mallorca— i, d'altra banda, que la seva bretxa de gènere durant els segons semestres dels anys estudiats sigui generalment molt inferior a la dels primers semestres, fins al punt de registrar, en el cas de Formentera, valors per sota del 3,0%. Per contra, durant els primers semestres, amb poques excepcions, tant a Eivissa com a Formentera, especialment en els darrers anys, la bretxa de gènere s'amplia i registra valors superiors a la mitjana de les illes. Quant als components de la bretxa, en general les diferències en les cotitzacions per hora treballada tenen més influència i determinen la bretxa en els semestres en què aquesta és més reduïda, mentre que la part referida a la participació laboral és la més influent en els semestres en què la bretxa és més elevada.

A banda de les especificitats piüses, Menorca presenta com a principal característica, a més de les fluctuacions semestrals una mica més atenuades, que la bretxa de gènere se situa al llarg de tot el període per sobre de la mitjana de les Illes Balears. A més, també com a tret particular, a Menorca, el factor que pesa més en la composició de la bretxa, amb independència del semestre observat, és el relatiu al temps de treball. De fet, al llarg del període, s'observa com el factor econòmic referit a les diferències de cotització per hora treballada ha perdut pes molt intensament i en els semestres més recents la seva

influència en la formació de la bretxa és menys rellevant.

Per acabar, la bretxa de gènere a Mallorca és la menys sensible al factor estacional i segueix una trajectòria més estable, sense els alts i baixos de les de les altres illes. La composició de la bretxa també és més equilibrada, si bé, a l'igual de Menorca, la cotització per hora treballada progressivament té menys influència mentre que el temps treballat, si més no en els darrers semestres, és el component amb més pes a l'hora d'explicar el diferencial o bretxa de cotització.

7.2 Bretxa de gènere en les cotitzacions per grups d'edat

Gràfic 6. Bretxa de cotització per grups d'edat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Ibestat

El gràfic 6 representa la bretxa de gènere en la cotització dels anys 2018 i 2019 i del primer semestre del 2022. A banda del perfil estacional al qual ens hem referit i que es materialitza en la reducció de la bretxa durant el segon semestre de l'any, en el gràfic s'aprecien dos fets destacables:

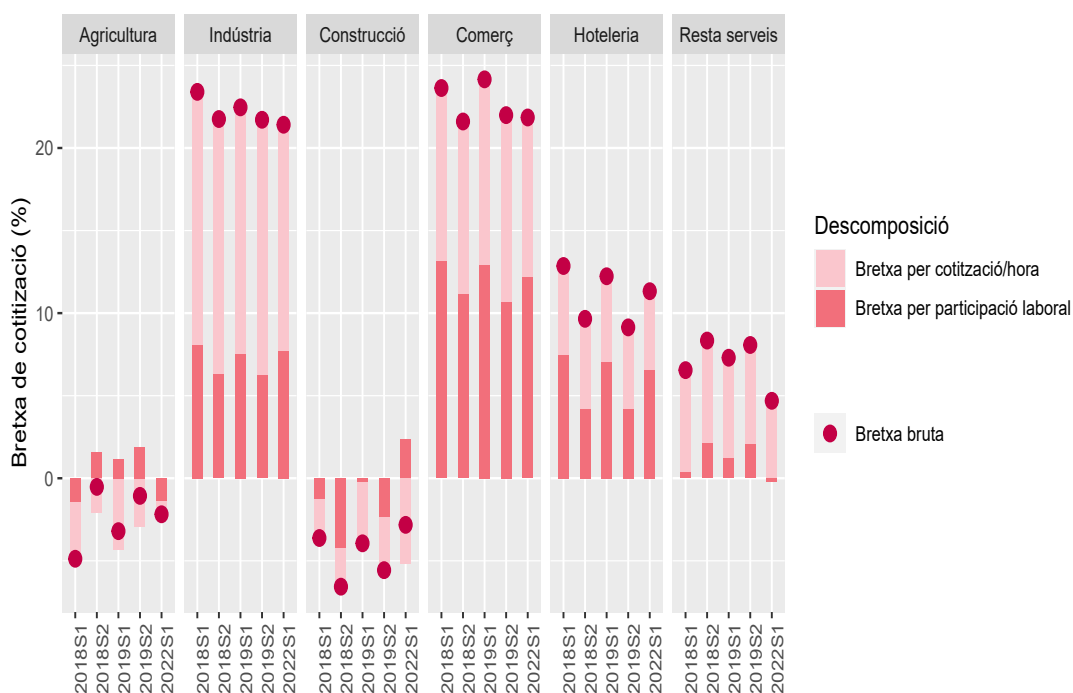
El primer fet és que la bretxa s'amplia considerablement en els grups de més edat, la qual cosa alimenta la discriminació de gènere en les condicions d'accés i en les quanties de les pensions públiques de jubilació. A tall d'exemple, les dades del primer semestre del 2022 mostren que la bretxa de cotització a les Illes Balears en el grup d'edat de més de 45 anys és gairebé 13,0 punts percentuals major que la del grup de menys de 30 anys. Per tant, la diferència de gènere —en concret, les interrupcions de la vida professional per maternitat, per tenir cura de familiars, etc.— provoca que les carreres de cotització es vagin acumulant de manera desigual entre homes i dones, si bé, d'acord amb les dades consultades, la distància tendeix a escurçar-se successivament.

El segon tret remarcable és que la bretxa de cotització en el grup de persones treballadores més joves és reduïda. Fins i tot en el còmput dels anys 2020 i 2021 la bretxa de gènere en les cotitzacions és negativa, és a dir, la base mitjana de cotització de les dones és superior a la dels homes.

Quant a la descomposició de la bretxa de gènere en les cotitzacions de les Illes Balears per grups d'edat, es constaten dos fets. En tot el període cronològic examinat, en el grup de persones treballadores de menys de 30 anys, és a dir, en les primeres etapes de la vida laboral, el component econòmic de la bretxa de gènere presenta valors negatius, atès que la cotització per hora treballada és major en el cas de les dones, de manera que la bretxa registrada en aquest grup és atribuïble íntegrament al component relatiu al temps treballat, sigui per contractes de menor durada o per jornades parcials. En canvi, en el grup de persones de més de 45 anys, el pes dels components en la conformació de la bretxa s'inverteix i la part relativa a la cotització per hora treballada, més baixa en el cas de les dones, determina la desigualtat de gènere que es produeix precisament al final de la vida laboral.

7.3 Bretxa de gènere en les cotitzacions per sectors d'activitat

Gràfic 7. Bretxa de cotització per sectors d'activitat



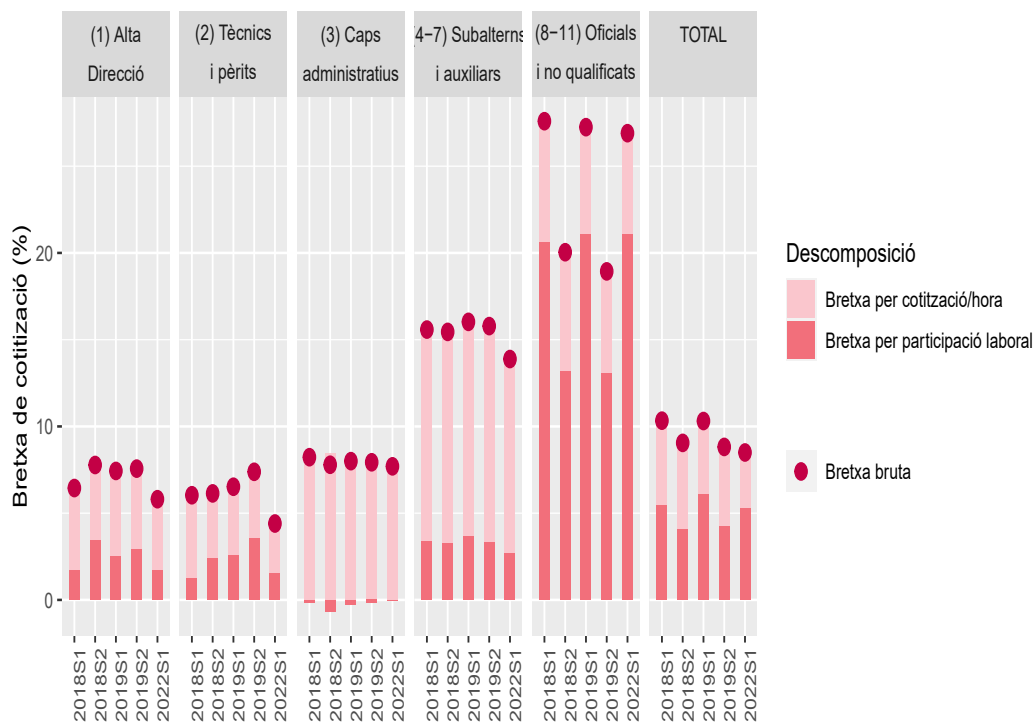
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Ibstat

L'evolució de la bretxa de gènere en les cotitzacions de les Illes Balears per sectors d'activitat mostra algunes característiques ressenyables. D'entrada, al llarg de tot el període cronològic analitzat, la bretxa presenta un perfil sectorial molt marcat, amb alguna particularitat que es comentarà a continuació. La bretxa de gènere és menor en els sectors econòmics amb molt poca presència femenina, concretament en el sector primari i en la construcció. En el sector agrari de les Illes Balears, la bretxa és negativa durant el 2018, el 2019 i el primer semestre del 2022, mentre que en la construcció ho és al llarg de tot el període analitzat. En el sector industrial, especialment en la indústria manufacturera, la presència de la dona treballadora és significativa però, en qualsevol cas, també minoritària. En les dues activitats amb més pes econòmic de les Illes Balears, englobades en el sector serveis i amb una presència d'homes i dones més equilibrada, s'observa un comportament de la bretxa dispar. D'una banda, la bretxa de gènere en el comerç és la

més elevada després de la de la indústria —amb un pes similar dels dos components— i, d'altra banda, en l'hostaleria la bretxa es redueix considerablement, especialment en el segon semestre. Precisament, en la conformació de la bretxa dels segons semestres, la part referida a les cotitzacions per hora treballada té un pes lleugerament superior, mentre que, durant els primers semestres, és la part relativa a la participació laboral. Aquest fet s'aprecia manifestament en la bretxa del primer semestre del 2022, la qual cosa s'explica sobretot pel millor comportament del component associat a les quantitats cotitzades per hora. Finalment, la bretxa en la resta d'activitats de serveis, amb presència majoritària de la dona treballadora, presenta valors també baixos i és atribuïble fonamentalment al component que fa referència a la cotització per hora treballada. En el primer semestre del 2022, en comparació amb el primer del 2018, juntament amb la indústria i el comerç, és el sector que registra una reducció de la bretxa de gènere més àmplia.

7.4 Bretxa de gènere en les cotitzacions per grups de cotització

Gràfic 8. Bretxa de cotització per grups de cotització



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Ibestat

Una aproximació a la bretxa de gènere en les cotitzacions així com a la seva composició a partir de la variable relativa als grups professionals o de cotització permet destacar alguns aspectes. El primer, prou significatiu, és que la bretxa de gènere és més reduïda en els grups de cotització que inclouen el personal d'alta direcció, tècnics i pèrits, caps administratius i de taller, etc., i que s'amplia gradualment en els grups de cotització menys especialitzats o qualificats, amb valors molt elevats en els grups del 8 a l'11, que inclouen les categories professionals d'oficials, peons, treballadors menors de 18 anys, etc. A tall d'exemple, en el primer semestre del 2022, la diferència entre la bretxa de gènere del grup 1 (5,8%) i la de l'agregat dels grups del 8 a l'11 (26,9%) és d'un poc més de 21,0 punts percentuals. En aquest punt cal comentar que les persones cotitzadores del grup 1 i 2 arriben a la base màxima de cotització de forma més freqüent que la resta de grups, i en major incidència en el cas dels homes.

D'altra banda, precisament en els grups professionals més qualificats —d'una manera molt notòria en el grup 3— la desigualtat en les cotitzacions és atribuïble fonamentalment al component econòmic, és a dir, al fet que les dones cotitzen menys que els homes per hora treballada. A l'altre extrem, en els grups del 8 a l'11, la desagregació de la bretxa de gènere evidencia més pes dels elements relacionats amb la temporalitat i la parcialitat, especialment en els primers semestres de cada any, que és quan la desigualtat assolix els nivells més alts.

Finalment, el perfil estacional de la bretxa, és a dir, les marcades fluctuacions que es produeixen entre el primer semestre i el segon, només es percep nítidament en els grups de cotització que inclouen les categories professionals menys qualificades. L'evolució semestral de la bretxa dels altres grups de cotització no revela aquest perfil de forma explícita.

Taula 1. Descomposició bretxa

Període	Bretxa cotització total	Bretxa per cotització/ hora	Bretxa per participació laboral
2018M01	9,1%	4,6%	4,5%
2018M02	8,4%	3,5%	4,9%
2018M03	10,1%	5,0%	5,1%
2018M04	9,8%	4,9%	4,9%
2018M05	9,6%	5,7%	3,9%
2018M06	9,4%	5,4%	4,0%
2018M07	9,1%	5,6%	3,5%
2018M08	9,1%	5,8%	3,3%
2018M09	9,1%	5,3%	3,7%
2018M10	9,6%	5,2%	4,4%
2018M11	9,9%	4,5%	5,4%
2018M12	9,1%	4,3%	4,7%
2018S1	10,3%	4,9%	5,4%
2018S2	9,1%	5,0%	4,0%
2018	8,7%	4,9%	3,8%
2019M01	9,0%	4,2%	4,9%
2019M02	8,3%	3,2%	5,1%
2019M03	10,0%	4,3%	5,7%
2019M04	9,8%	4,4%	5,3%
2019M05	9,3%	5,0%	4,3%
2019M06	9,0%	5,0%	4,1%
2019M07	8,8%	5,3%	3,5%
2019M08	8,8%	5,4%	3,4%
2019M09	8,9%	5,0%	3,9%
2019M10	9,3%	4,8%	4,5%
2019M11	9,4%	4,1%	5,3%
2019M12	9,3%	4,3%	5,0%
2019S1	10,3%	4,3%	6,1%
2019S2	8,8%	4,6%	4,3%
2019	8,6%	4,3%	4,2%
2020M01	8,9%	4,2%	4,7%
2020M02	8,5%	3,5%	5,1%
2020M03	8,4%	3,9%	4,6%
2020M04	8,4%	3,9%	4,5%
2020M05	8,1%	4,4%	3,7%
2020M06	8,2%	4,2%	4,1%
2020M07	8,1%	4,6%	3,5%
2020M08	8,2%	4,6%	3,6%
2020M09	8,1%	4,3%	3,8%

continua

continuació

Període	Bretxa cotització total	Bretxa per cotització/ hora	Bretxa per participació laboral
2020M10	8,8%	4,0%	4,8%
2020M11	7,8%	3,4%	4,4%
2020M12	7,3%	3,0%	4,3%
2020S1	8,1%	3,8%	4,3%
2020S2	7,6%	3,8%	3,9%
2020	7,0%	3,7%	3,3%
2021M01	7,5%	3,5%	4,0%
2021M02	6,6%	2,5%	4,1%
2021M03	7,7%	3,6%	4,1%
2021M04	7,3%	3,1%	4,2%
2021M05	8,1%	3,6%	4,5%
2021M06	6,9%	3,0%	3,9%
2021M07	7,7%	4,2%	3,6%
2021M08	7,7%	4,2%	3,5%
2021M09	7,6%	3,7%	3,9%
2021M10	8,2%	3,9%	4,3%
2021M11	8,1%	3,0%	5,1%
2021M12	7,9%	3,2%	4,6%
2021S1	8,5%	3,3%	5,2%
2021S2	7,8%	3,6%	4,2%
2021	7,6%	3,4%	4,2%
2022M01	7,2%	2,7%	4,5%
2022M02	6,2%	1,7%	4,5%
2022M03	8,1%	3,1%	5,0%
2022M04	8,2%	3,4%	4,8%
2022M05	8,1%	4,0%	4,1%
2022M06	7,9%	4,0%	4,0%
2022S1	8,5%	3,2%	5,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'IBestats

Taula 2. Bretxa de contització per illes

Semestre	Territori	Bretxa cotització total	Bretxa per cotització/hora	Bretxa per participació laboral
2018S1	ILLES BALEARS	10,3%	4,9%	5,4%
2018S1	MALLORCA	10,4%	5,3%	5,1%
2018S1	MENORCA	13,2%	3,7%	9,4%
2018S1	EIVISSA	12,7%	3,9%	8,8%
2018S1	FORMENTERA	9,6%	1,7%	7,9%
2018S2	ILLES BALEARS	9,1%	5,0%	4,0%
2018S2	MALLORCA	9,6%	5,3%	4,3%
2018S2	MENORCA	10,6%	3,9%	6,8%
2018S2	EIVISSA	7,5%	4,3%	3,3%
2018S2	FORMENTERA	2,4%	3,0%	-0,7%
2019S1	ILLES BALEARS	10,3%	4,3%	6,1%
2019S1	MALLORCA	10,7%	4,7%	5,9%
2019S1	MENORCA	11,8%	2,2%	9,6%
2019S1	EIVISSA	11,9%	3,2%	8,7%
2019S1	FORMENTERA	9,6%	1,4%	8,1%
2019S2	ILLES BALEARS	8,8%	4,6%	4,3%
2019S2	MALLORCA	9,5%	4,9%	4,5%
2019S2	MENORCA	8,8%	2,8%	6,0%
2019S2	EIVISSA	7,4%	3,9%	3,5%
2019S2	FORMENTERA	2,6%	2,5%	0,1%
2020S1	ILLES BALEARS	8,1%	3,8%	4,3%
2020S1	MALLORCA	8,6%	4,3%	4,3%
2020S1	MENORCA	9,6%	1,6%	8,1%
2020S1	EIVISSA	8,6%	3,1%	5,5%
2020S1	FORMENTERA	10,4%	1,8%	8,6%
2020S2	ILLES BALEARS	7,6%	3,8%	3,9%
2020S2	MALLORCA	8,2%	4,1%	4,0%
2020S2	MENORCA	7,7%	2,1%	5,5%
2020S2	EIVISSA	7,5%	3,3%	4,2%
2020S2	FORMENTERA	3,3%	2,0%	1,3%
2021S1	ILLES BALEARS	8,5%	3,3%	5,2%
2021S1	MALLORCA	8,5%	3,8%	4,8%

continua

continuació

Semestre	Territori	Bretxa cotització total	Bretxa per cotització/hora	Bretxa per participació laboral
2021S1	MENORCA	10,5%	1,3%	9,3%
2021S1	EIVISSA	12,2%	2,7%	9,5%
2021S1	FORMENTERA	11,4%	1,4%	10,0%
2021S2	ILLES BALEARS	7,8%	3,6%	4,2%
2021S2	MALLORCA	8,4%	3,9%	4,4%
2021S2	MENORCA	7,9%	2,0%	5,9%
2021S2	EIVISSA	6,3%	2,9%	3,4%
2021S2	FORMENTERA	2,1%	1,5%	0,6%
2022S1	ILLES BALEARS	8,5%	3,2%	5,3%
2022S1	MALLORCA	8,8%	3,6%	5,2%
2022S1	MENORCA	10,2%	1,7%	8,5%
2022S1	EIVISSA	9,8%	2,6%	7,2%
2022S1	FORMENTERA	9,3%	1,6%	7,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Ibestat

Taula 3. Bretxa per grups d'edat

Semestre	Grup d'edat	Bretxa cotització total	Bretxa per cotització/hora	Bretxa per participació laboral
2018S1	Entre 30 i 45 anys	7,8%	2,7%	5,1%
2018S2	Entre 30 i 45 anys	6,7%	2,9%	3,8%
2019S1	Entre 30 i 45 anys	7,8%	2,3%	5,6%
2019S2	Entre 30 i 45 anys	6,6%	2,6%	4,0%
2020S1	Entre 30 i 45 anys	6,0%	1,5%	4,4%
2020S2	Entre 30 i 45 anys	5,5%	1,6%	3,9%
2021S1	Entre 30 i 45 anys	5,8%	1,2%	4,6%
2021S2	Entre 30 i 45 anys	5,8%	1,4%	4,4%
2022S1	Entre 30 i 45 anys	6,0%	1,4%	4,6%
2018S1	Menors de 30 anys	2,4%	-0,7%	3,1%
2018S2	Menors de 30 anys	1,8%	-0,5%	2,3%
2019S1	Menors de 30 anys	1,7%	-2,1%	3,8%
2019S2	Menors de 30 anys	1,9%	-1,3%	3,2%
2020S1	Menors de 30 anys	-2,8%	-3,7%	0,9%
2020S2	Menors de 30 anys	-4,5%	-3,8%	-0,7%
2021S1	Menors de 30 anys	-5,4%	-4,3%	-1,1%
2021S2	Menors de 30 anys	-0,5%	-2,9%	2,4%
2022S1	Menors de 30 anys	0,4%	-3,1%	3,5%
2018S1	Més de 45 anys	14,9%	9,5%	5,4%
2018S2	Més de 45 anys	13,6%	9,7%	3,9%
2019S1	Més de 45 anys	15,2%	9,0%	6,2%
2019S2	Més de 45 anys	13,3%	9,2%	4,1%
2020S1	Més de 45 anys	13,0%	8,3%	4,7%
2020S2	Més de 45 anys	12,9%	8,3%	4,6%
2021S1	Més de 45 anys	14,5%	7,7%	6,9%
2021S2	Més de 45 anys	12,1%	7,9%	4,2%
2022S1	Més de 45 anys	13,3%	7,4%	5,9%
2018S1	TOTAL	10,3%	4,9%	5,4%
2018S2	TOTAL	9,1%	5,0%	4,0%
2019S1	TOTAL	10,3%	4,3%	6,1%
2019S2	TOTAL	8,8%	4,6%	4,3%
2020S1	TOTAL	8,1%	3,8%	4,3%
2020S2	TOTAL	7,6%	3,8%	3,9%
2021S1	TOTAL	8,5%	3,3%	5,2%
2021S2	TOTAL	7,8%	3,6%	4,2%
2022S1	TOTAL	8,5%	3,2%	5,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'bestat

Taula 4. Bretxa per activitat

Semestre	Secció activitat	Bretxa cotització total	Bretxa per cotització/hora	Bretxa per participació laboral
2018S1	Agricultura	-4,9%	-3,5%	-1,4%
2018S2	Agricultura	-0,5%	-2,1%	1,6%
2019S1	Agricultura	-3,2%	-4,4%	1,2%
2019S2	Agricultura	-1,1%	-3,0%	1,9%
2020S1	Agricultura	0,2%	-3,5%	3,7%
2020S2	Agricultura	1,0%	-0,6%	1,6%
2021S1	Agricultura	4,9%	1,4%	3,5%
2021S2	Agricultura	7,3%	2,4%	4,8%
2022S1	Agricultura	-2,2%	-0,8%	-1,4%
2018S1	Comerç	23,6%	10,5%	13,1%
2018S2	Comerç	21,6%	10,5%	11,1%
2019S1	Comerç	24,2%	11,2%	12,9%
2019S2	Comerç	22,0%	11,3%	10,7%
2020S1	Comerç	22,7%	10,6%	12,1%
2020S2	Comerç	20,9%	10,8%	10,1%
2021S1	Comerç	22,7%	10,4%	12,3%
2021S2	Comerç	20,0%	10,1%	10,0%
2022S1	Comerç	21,8%	9,7%	12,2%
2018S1	Construcció	-3,6%	-2,3%	-1,3%
2018S2	Construcció	-6,6%	-2,4%	-4,2%
2019S1	Construcció	-3,9%	-3,7%	-0,2%
2019S2	Construcció	-5,6%	-3,2%	-2,3%
2020S1	Construcció	-6,8%	-4,4%	-2,4%
2020S2	Construcció	-4,1%	-4,0%	-0,1%
2021S1	Construcció	-1,3%	-5,0%	3,7%
2021S2	Construcció	-5,6%	-5,4%	-0,2%
2022S1	Construcció	-2,8%	-5,2%	2,3%
2018S1	Hoteleria	12,9%	5,4%	7,5%
2018S2	Hoteleria	9,7%	5,5%	4,2%
2019S1	Hoteleria	12,2%	5,2%	7,0%
2019S2	Hoteleria	9,1%	4,9%	4,2%
2020S1	Hoteleria	12,0%	5,7%	6,3%
2020S2	Hoteleria	10,9%	5,4%	5,5%
2021S1	Hoteleria	16,4%	5,1%	11,2%
2021S2	Hoteleria	9,6%	5,1%	4,4%
2022S1	Hoteleria	11,3%	4,8%	6,6%
2018S1	Indústria	23,4%	15,3%	8,1%

continua

continuació

Semestre	Secció activitat	Bretxa cotització total	Bretxa per cotització/hora	Bretxa per participació laboral
2018S2	Indústria	21,8%	15,5%	6,3%
2019S1	Indústria	22,5%	14,9%	7,5%
2019S2	Indústria	21,7%	15,5%	6,2%
2020S1	Indústria	21,5%	13,8%	7,7%
2020S2	Indústria	21,1%	14,6%	6,5%
2021S1	Indústria	22,2%	14,1%	8,1%
2021S2	Indústria	21,5%	14,1%	7,4%
2022S1	Indústria	21,4%	13,7%	7,7%
2018S1	Resta serveis	6,5%	6,2%	0,4%
2018S2	Resta serveis	8,3%	6,2%	2,1%
2019S1	Resta serveis	7,3%	6,1%	1,2%
2019S2	Resta serveis	8,1%	6,0%	2,1%
2020S1	Resta serveis	8,6%	6,5%	2,1%
2020S2	Resta serveis	7,9%	5,9%	2,0%
2021S1	Resta serveis	5,5%	5,5%	-0,0%
2021S2	Resta serveis	7,4%	5,0%	2,4%
2022S1	Resta serveis	4,7%	4,9%	-0,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Ibestat

Taula 5. Bretxa per grup de cotització

Semestre	Grup de cotització	Bretxa cotització total	Bretxa per cotització/hora	Bretxa per participació laboral
2018S1	(1) Alta Direcció	6,4%	4,7%	1,7%
2018S2	(1) Alta Direcció	7,8%	4,3%	3,4%
2019S1	(1) Alta Direcció	7,4%	4,9%	2,5%
2019S2	(1) Alta Direcció	7,6%	4,7%	2,9%
2020S1	(1) Alta Direcció	6,5%	4,4%	2,2%
2020S2	(1) Alta Direcció	6,8%	4,1%	2,7%
2021S1	(1) Alta Direcció	5,7%	4,3%	1,4%
2021S2	(1) Alta Direcció	7,0%	4,5%	2,5%
2022S1	(1) Alta Direcció	5,8%	4,1%	1,7%
2018S1	(2) Tècnics i pèrits	6,0%	4,8%	1,2%
2018S2	(2) Tècnics i pèrits	6,1%	3,8%	2,4%
2019S1	(2) Tècnics i pèrits	6,5%	4,0%	2,5%
2019S2	(2) Tècnics i pèrits	7,4%	3,8%	3,6%
2020S1	(2) Tècnics i pèrits	6,4%	3,5%	2,9%
2020S2	(2) Tècnics i pèrits	6,0%	3,6%	2,4%
2021S1	(2) Tècnics i pèrits	4,2%	3,1%	1,1%
2021S2	(2) Tècnics i pèrits	6,2%	3,1%	3,1%
2022S1	(2) Tècnics i pèrits	4,4%	2,9%	1,5%
2018S1	(3) Caps administratius	8,2%	8,4%	-0,2%
2018S2	(3) Caps administratius	7,8%	8,5%	-0,7%
2019S1	(3) Caps administratius	8,0%	8,3%	-0,3%
2019S2	(3) Caps administratius	7,9%	8,1%	-0,2%
2020S1	(3) Caps administratius	8,5%	7,7%	0,8%
2020S2	(3) Caps administratius	8,1%	8,4%	-0,2%
2021S1	(3) Caps administratius	7,4%	8,2%	-0,8%
2021S2	(3) Caps administratius	8,6%	8,1%	0,4%
2022S1	(3) Caps administratius	7,7%	7,7%	-0,0%
2018S1	(4-7) Subalterns i auxiliars	15,6%	12,2%	3,4%
2018S2	(4-7) Subalterns i auxiliars	15,4%	12,2%	3,3%
2019S1	(4-7) Subalterns i auxiliars	16,0%	12,3%	3,7%
2019S2	(4-7) Subalterns i auxiliars	15,8%	12,5%	3,3%
2020S1	(4-7) Subalterns i auxiliars	16,5%	12,3%	4,2%
2020S2	(4-7) Subalterns i auxiliars	15,4%	12,0%	3,4%
2021S1	(4-7) Subalterns i auxiliars	15,0%	11,6%	3,4%
2021S2	(4-7) Subalterns i auxiliars	14,7%	11,3%	3,4%
2022S1	(4-7) Subalterns i auxiliars	13,9%	11,2%	2,7%
2018S1	(8-11) Oficials i no qualificats	27,6%	7,0%	20,6%
2018S2	(8-11) Oficials i no qualificats	20,0%	6,8%	13,2%
2019S1	(8-11) Oficials i no qualificats	27,2%	6,2%	21,1%
2019S2	(8-11) Oficials i no qualificats	18,9%	5,9%	13,1%
2020S1	(8-11) Oficials i no qualificats	25,0%	7,9%	17,1%
2020S2	(8-11) Oficials i no qualificats	24,7%	8,0%	16,7%

continua

continuació

Semestre	Grup de cotització	Bretxa cotització total	Bretxa per cotització/hora	Bretxa per participació laboral
2021S1	(8-11) Oficials i no qualificats	35,1%	8,0%	27,1%
2021S2	(8-11) Oficials i no qualificats	20,6%	6,7%	14,0%
2022S1	(8-11) Oficials i no qualificats	26,9%	5,8%	21,1%
2018S1	TOTAL	10,3%	4,9%	5,4%
2018S2	TOTAL	9,1%	5,0%	4,0%
2019S1	TOTAL	10,3%	4,3%	6,1%
2019S2	TOTAL	8,8%	4,6%	4,3%
2020S1	TOTAL	8,1%	3,8%	4,3%
2020S2	TOTAL	7,6%	3,8%	3,9%
2021S1	TOTAL	8,5%	3,3%	5,2%
2021S2	TOTAL	7,8%	3,6%	4,2%
2022S1	TOTAL	8,5%	3,2%	5,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de TGSS i de l'Íbestat

Informació de partida

Base total de cotització mensual per persona:

$BT_j =$ Base Cotització TOTAL mensual per j amb $j = H, D$ (Home, Dona)

Dies equivalents a jornada completa cotitzats en el mes per persona:

$DiesEJC_j = (Dia_fi_cotitzacio - Dia_inici_cotitzacio + 1) * Coef Temps Parcial per j$

Definicions

Base de cotització Diària Equivalent a jornada completa

$$BD_j = \frac{BT_j}{DiesEJC_j}$$

Bretxa cotització total o bruta:

$$BretxaTotal = \frac{(BT_H - BT_D)}{BT_H}$$

Bretxa cotització diària:

$$BretxaCotitzDiaria = \frac{(BD_H - BD_D)}{BD_H}$$

Bretxa cotització per temps treballat:

$$BretxaDies = \frac{(DiesEJC_H - DiesEJC_D)}{DiesEJC_H}$$

Descomposició bretxa

Per construcció:

$$(1 - BretxaTotal) = (1 - BretxaDies) \cdot (1 - BretxaCotitzDiaria)$$

Així:

$$BretxaTotal = BretxaDies + BretxaCotitzDiaria - BretxaDies \cdot BretxaCotitzDiaria$$

Repartint la interacció amb la meitat per a cada component:

$$BretxaTotal = BretxaDies \cdot \left(1 - \frac{1}{2}BretxaCotitzDiaria\right) + \\ + BretxaCotitzDiaria \cdot \left(1 - \frac{1}{2}BretxaDies\right)$$

O bé expressat d'una altra manera (veure demostració més avall):

$$BretxaTotal = \left(\frac{(BaseDiaria_{Dona} + BaseDiaria_{Home})/2}{BaseDiaria_{Home}}\right) BretxaDies \\ + \left(\frac{(DiesEJD_D + DiesEJD_H)/2}{DiesEJD_H}\right) \cdot BretxaCotitzDiaria$$

Així, la bretxa total queda descomposada per:

$$Part \text{ per temps treballat} = \left(\frac{(BaseDiaria_{Dona} + BaseDiaria_{Home})/2}{BaseDiaria_{Home}} \right) BretxaDies$$

que és la bretxa per dies equivalents a jornada completa (el temps en % de més feina que fan els homes en comparació a les dones) comptats a la mitjana de cotitzacions diàries (en lloc de cotitzats com a la base d'únicament els homes)

$$Part \text{ Cotització Diària} = \left(\frac{(DiesEJD_D + DiesEJD_H)/2}{DiesEJD_H} \right) \cdot BretxaCotitzDiària$$

que és la bretxa per la diferent cotització diària (la diferència en la base de cotització d'una dona respecte d'un home) elevada als dies EJC treballats de mitjana (en lloc de comptar els dies de feina EJC realitzats en mitjana dels homes).

Exemple

El base diària de les dones és un 80% el dels homes: $BD_D = 0,8 \cdot BD_H$

Les dones sols fan un 60% de la jornada dels homes: $DiesEJC_D = 0,6 \cdot DiesEJC_H$

Així, la Base Mensual d'una dona serà: $BT_D = BD_D \cdot DiesEJC_D = 0,8 \cdot 0,6 \cdot BT_H = 0,48 \cdot BT_H$

Sota aquestes condicions, les dones cotitzarien menys de la meitat que els homes. La bretxa Bruta seria del 52%:

$$BretxaTotal = \frac{(BT_H - BT_D)}{BT_H} = \frac{(BT_H - 0,48 \cdot BT_H)}{BT_H} = 0,52$$

$$BretxaDiesEJD = \frac{(DiesEJD_H - DiesEJD_D)}{DiesEJD_H} = (1 - 0,6) = 0,4$$

$$BretxaCotitzDiària = \frac{(BD_H - BD_D)}{BD_H} = \frac{(BD_H - 0,8 \cdot BD_H)}{BD_H} = 0,2$$

Naturalment, es dona que

$$BretxaTotal = BretxaDies + BretxaCotitzDiària - BretxaDies \cdot BretxaCotitzDiària$$

$$0,52 = 0,4 + 0,2 - 0,4 \cdot 0,2 = 0,6 - 0,08$$

La descomposició de l'exemple seria:

$$Part \text{ per jornada} = \left(\frac{(0,8 + 1)/2}{1} \right) 0,4 = 0,9 \cdot 0,4 = 0,36$$

$$Part \text{ per cotització} = \left(\frac{(0,6 + 1)/2}{1} \right) \cdot 0,2 = 0,8 \cdot 0,2 = 0,16$$

Matemàticament es dona que $0,36 + 0,16 = 0,52$

Demostració que

$$\left(1 - \frac{1}{2} \text{BretxaCotitzDiaria}\right) = \left(\frac{(\text{BaseDiaria}_{\text{Dona}} + \text{BaseDiaria}_{\text{Home}})/2}{\text{BaseDiaria}_{\text{Home}}}\right)$$

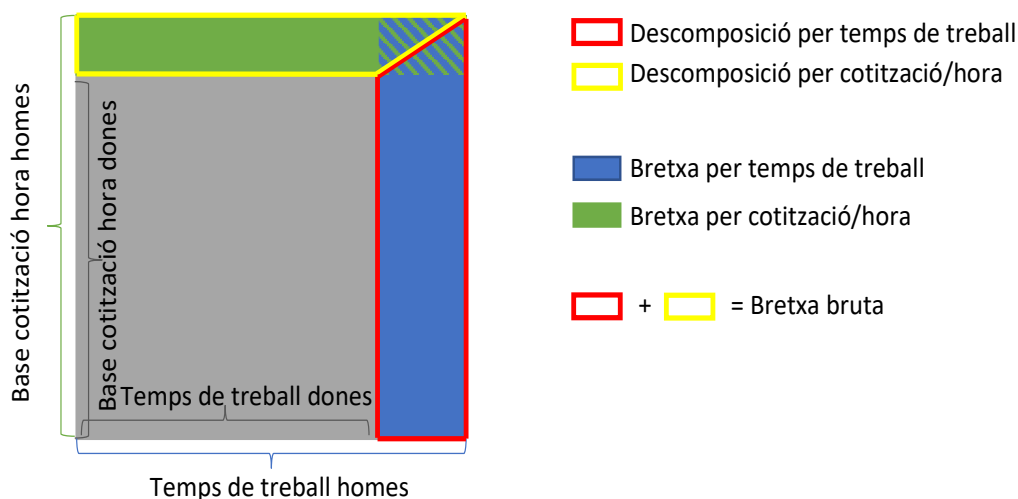
I que

$$\left(1 - \frac{1}{2} \text{BretxaDies}\right) = \left(\frac{(\text{DiesEJD}_D + \text{DiesEJD}_H)/2}{\text{DiesEJD}_H}\right)$$

$$\begin{aligned} 1 - \frac{1}{2} \text{BretxaCotitzDiaria} &= 1 - \frac{1}{2} \left(\frac{(\text{BD}_H - \text{BD}_D)}{\text{BD}_H}\right) = 1 - \frac{1}{2} \left(1 - \frac{\text{BD}_D}{\text{BD}_H}\right) = \frac{1}{2} + \frac{\text{BD}_D}{2 \cdot \text{BD}_H} \\ &= \frac{\text{BD}_H + \text{BD}_D}{2 \cdot \text{BD}_H} = \left(\frac{(\text{BaseDiaria}_{\text{Dona}} + \text{BaseDiaria}_{\text{Home}})/2}{\text{BaseDiaria}_{\text{Home}}}\right) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 1 - \frac{1}{2} \text{BretxaDies} &= 1 - \frac{1}{2} \left(\frac{(\text{DiesEJC}_H - \text{DiesEJC}_D)}{\text{DiesEJC}_H}\right) = 1 - \frac{1}{2} \left(1 - \frac{\text{DiesEJC}_D}{\text{DiesEJC}_H}\right) = \\ &= \frac{1}{2} + \frac{\text{DiesEJC}_D}{2 \cdot \text{DiesEJC}_H} = \frac{\text{DiesEJC}_H + \text{DiesEJC}_D}{2 \cdot \text{DiesEJC}_H} = \frac{(\text{DiesEJD}_D + \text{DiesEJD}_H)/2}{\text{DiesEJD}_H} \end{aligned}$$

Q.E.D.





G CONSELLERIA
O TREBALL, COMERÇ
I I INDÚSTRIA
B DIRECCIÓ GENERAL
/ OCUPACIÓ I ECONOMIA