



Unión General de Trabajadores
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

Unión General de Trabajadores
ÚNETE

Análisis de los PGE para 2018 en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

1. INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Gobierno destina a la igualdad entre mujeres y hombres el 0,007 % de los Presupuestos Generales del Estado, en unos presupuestos en materia de igualdad que se repiten en cuantías y destinatarios respecto del año anterior.

La cantidad que se destina para el año 2018 al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, es de 19.838.900 euros, 76,670 euros más que los presupuestos de 2017, para acabar con las desigualdades y discriminaciones que soportan las mujeres en nuestro país.

El presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres desciende un 37,11 % desde que el PP llegó al Gobierno y aumenta un 0,39 % respecto del año anterior. De las partidas presupuestarias en que se desglosan cada uno de los programas contenidos en las secciones, en las que se estructuran los PGE, los referidos a Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se estructuran como detallamos a continuación. Los gastos que se imputan en la partida presupuestaria destinados al personal del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, aumentan hasta algo más de seis millones y medio de euros, el 33,57 % del total del presupuesto en materia de Igualdad de oportunidades. El aumento del 0,38 % de subida de los presupuestos en esta materia este año respecto del año anterior, está destinado a los gastos de personal.

Los Gastos Corrientes en Bienes y Servicios, descienden significativamente. Estos gastos están destinados a arrendamientos de servicios y otras construcciones. De un presupuesto casi idéntico al año anterior, se ha pasado de un 42,09 % en 2017, al 28,44 % en 2018, del presupuesto total para Igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las dos partidas anteriores, Gastos de Personal y Gastos en Bienes y Servicios, suman el 62,01 %, de todo el presupuesto en materia de Igualdad. Se mantiene el 1,01 % que se destina a I+D+i, en ayudas a proyectos de investigación sobre temas de la mujer.

Análisis del 33,00 % del presupuesto en materia de Igualdad, destinado a poner en marcha las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

De los 6.548.000 de euros, ese 33 %, englobado en el epígrafe de Transferencias corrientes, que se concretan en ayudas y subvenciones, a otras administraciones, asociaciones sin ánimo de lucro, a empresas



privadas, y a entidades del Sector Público Estatal, de estas escasas ayudas solo el 0,76 % va destinado a la inserción laboral de las mujeres, a través de la Fundación Integra, y se especifica que está destinado a las víctimas de violencia de género. Ese porcentaje se reduce al 0,25 % si tenemos como referencia el presupuesto total en políticas de Igualdad entre mujeres y hombres.

En estos momentos las organizaciones que formamos parte del Consejo de Participación de la Mujer, estamos haciendo aportaciones al nuevo Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021. Desconocemos el presupuesto para la puesta en marcha de dicho Plan. El Plan anterior dejó sin poner en marcha la mayor parte de las medidas del ámbito laboral y contra la discriminación salarial.

El Gobierno del Partido Popular, año tras año no ha dejado de reducir el presupuesto destinado para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y sin asignación económica no hay políticas y por tanto no hay avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Reducir en más de un 37,11 por ciento los presupuestos en políticas de igualdad, desde que llegaron al Gobierno, es dar por aceptable que no es necesario un esfuerzo mayor, o lo que es lo mismo confiar la igualdad entre mujeres y hombres al azar. Es dar la espalda a más de la mitad de la sociedad a la que llaman reiteradamente “colectivo” en todos los textos que acompañan a los presupuestos a pesar de que, a fecha de 1 de julio de 2017, de las personas residentes en España, 23.711.009 son mujeres y 22.838.035 son hombres.

La memoria descriptiva de los presupuestos en materia de Igualdad entre mujeres y hombres incluye un apartado “mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad e impulsar la igualdad en la negociación colectiva”.

“Todas las actuaciones descritas tienen como finalidad la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este objetivo se ha visto reforzado con la consolidación de las convocatorias del distintivo “Igualdad en la Empresa”, del que disfrutaban en la actualidad 127 entidades, que conforman la citada Red”.

El distintivo de igualdad, ni está presupuestado ni tiene coste económico. Todo el compromiso del Gobierno con la negociación colectiva, se reduce a un millón y medio de euros destinados a programas de incentivación de planes de igualdad para PYMEs.

Las organizaciones sindicales quedamos excluidas un año más, de cualquier tipo de ayuda para fomentar la no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. Al mismo tiempo que la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral delega la concreción de un importante número de derechos a la negociación colectiva.



Las organizaciones empresariales sin embargo mantienen una asignación de 250.000 euros para un proyecto de liderazgo y de promoción de las mujeres directivas, y lo mismo ocurre con el Consejo Superior de las Cámaras de Comercio que seguirán recibiendo 360.000 euros.

Por su parte, las asociaciones de mujeres, algunas de ellas con larga trayectoria histórica en materia de igualdad y muchas de ellas con fuerte implantación nacional, tienen que concurrir a un exiguo 8,33 % del total del presupuesto en materia de igualdad, para poder llevar a cabo sus actuaciones en materia de igualdad.

Entre las organizaciones empresariales y las empresas reciben el 9,42 % del presupuesto en materia de igualdad, frente al 8,33 % de las asociaciones de mujeres, y el 0 % de las organizaciones sindicales.

El resto del escaso presupuesto en materia de igualdad, está destinado a promocionar el liderazgo de mujeres.

las Comunidades Autónomas de Ceuta y Melilla, mantienen sus ayudas, el 0,5 % del presupuesto, la escasa cantidad de 50.000 euros cada una de ellas. El resto de las ayudas territoriales, el 4,6 % se canalizan a través de un Convenio con la Federación de Municipios y Provincias para actuaciones en materia de igualdad.

Se ha aumentado el presupuesto hasta el 9,5 % a Convenios destinados a atender la doble discriminación, un Convenio con la Cruz Roja, con la CEPAIM (Asociación Integral con migrantes), con la FSG (Fundación Secretariado Gitano), con la FEUP (Federación Española de Universidades Populares), para el desarrollo del programa SARA, programa cofinanciado por el Fondo Social Europeo en su Programa Operativo “Lucha contra la discriminación” del periodo 2014-2020 que a través de diferentes actuaciones, atiende a la diversidad de las mujeres y las posibles formas de discriminación múltiple de las que son objeto por razón no sólo de sexo sino, además, por razón de etnia, edad, estatus socioeconómico, orientación sexual, diversidad funcional, localización geográfica, nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen.



Presupuesto para el Instituto de la Mujer		
Partidas presupuestarias	Euros	Porcentajes
Gastos de Personal	6.659.400	33,58
Gastos Corrientes	5.643.140	28,44
Políticas de Igualdad (a través de Fundaciones, Asociaciones, Organizaciones empresariales)	6.548.000	33,00
Inversiones reales	988.450	4,98
TOTAL	19.838.990	100

2. VIOLENCIA DE GÉNERO. EL GOBIERNO NO CUMPLE SU COMPROMISO CON EL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE ESTADO 2018

El Gobierno destinará tan sólo 80 millones, de los 200 a los que se comprometió para la puesta en marcha del mismo, quedando así en el aire los 120 millones que según el Gobierno del PP tendrían que aportar entre Comunidades Autónomas y Entidades Locales, por lo que no podemos tener seguridad de que ese dinero se vaya a destinar efectivamente a la lucha contra la violencia de género y en concreto a la atención psicosocial de las víctimas como estaba previsto en el Pacto.

Además, los 80 millones van destinados a distintos Ministerios, pero en su mayoría sin concretar la cuantía específica para cada actuación en materia de violencia de género.

En el caso del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, los presupuestos recogen una partida específica de 39,5 millones para actuaciones para la prevención integral de la violencia de género y otra de 50 mil euros, para la Fundación Íntegra, para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género, de la que ha sido presidenta ejecutiva la exalcaldesa del PP, Ana Botella; Fundación en la que se atiende a personas en situación de exclusión social.

Tanto en un supuesto como en otro las partidas presupuestadas resultan claramente insuficientes.

En el caso de la partida destinada a la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género de 50.000 €; la insuficiencia y la limitación de actuaciones y recursos es evidente.

La inserción laboral de las víctimas de violencia de género resulta imprescindible para que puedan lograr la independencia económica que les permita alejarse y superar esta lamentable situación a la que se ven



sometidas. La transcendencia de la medida requiere un mayor número de actuaciones para lograr el acceso efectivo de las mujeres víctimas de violencia de género a un puesto de trabajo y una mayor dotación presupuestaria, que no puede quedar limitada a una asignación económica a una Fundación.

3. PROGRAMA DE ATENCIÓN A INFANCIA Y LAS FAMILIAS

Dentro del Programa de Atención a Infancia y las Familias, y dentro de él, Promoción de acciones de Protección a la familia se establece como línea de actuación, la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal (especialmente en relación con la atención a menores de 3 años y al entorno empresarial).

En las acciones previstas en esta línea de actuación se señala, colaboración con las Administraciones autonómicas, locales y, en su caso, empresas y entidades sociales, para facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral, especialmente promoviendo una atención de calidad a la primera infancia (0-3 años); avanzar en la racionalización de horarios para facilitar una mejor compatibilidad de la vida familiar y laboral y mantener la colaboración con la Asociación para la Racionalización de Horarios Españoles (ARHOE); promoción de una cultura empresarial familiarmente responsable y de políticas flexibles en materia de condiciones de trabajo, a fin de facilitar una mejor conciliación entre vida laboral, familiar y personal de los trabajadores a través del apoyo a los Premios Nacionales Empresa Flexible y a los certificados de Entidad Familiarmente Responsable, así como participando en diversos foros de difusión y sensibilización sobre esta materia.

Al analizar el presupuesto de gasto de este programa de Atención a Infancia y las Familias, en transferencias de gastos corrientes 2.417.500€, no está previsto ninguna partida para la ejecución de las acciones anteriormente señaladas, excepto 7.500€ para la creación, desarrollo y promoción del Certificado de entidad familiarmente responsable. El resto de la partida a va dirigida a financiar el sostenimiento económico de entidades del Tercer Sector.

Por ello, desde UGT, consideramos que el objetivo de conciliación y corresponsabilidad, es meramente programático y vacío de contenido. Son necesarias inversiones en servicios de calidad y accesibles a la primera infancia (0-3 años) y que las acciones previstas de colaboración con administraciones autonómicas, locales, avanzar en la racionalización de horarios, promover la cultura empresarial familiarmente responsable son objetivos genéricos e imprecisos y que no redundan en beneficio de las mujeres trabajadoras



Art 61 Deducción por maternidad

La Ley de Presupuesto del estado para 2018, en el ámbito tributario modifica parcialmente la deducción por maternidad. Esta deducción tendrá efectos desde 1 enero de 2018 y vigencia indefinida.

Esta deducción que se aprobó ya en el año 2001, es una deducción para las mujeres con hijos menores de 3 años, que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutualidad, pudiendo reducir la cuota diferencial de este impuesto hasta en 1.200 euros anuales por cada hijo menor de tres años. Y se permite que las trabajadoras puedan pedir a la Agencia Estatal de Administración Tributaria, el abono del importe de la deducción de forma anticipada. En este supuesto se cobra mes a mes y no reduce la cuota diferencial del impuesto.

En el caso de fallecimiento de la madre o cuando la guarda y custodia se atribuya de forma exclusiva al padre, o en su caso el tutor, siempre que cumpla los requisitos, tendrá éste derecho a practicar la deducción.

La novedad introducida con la Ley de Presupuesto del Estado para 2018, es que el importe de esta deducción se podrá incrementar hasta en 1.000€ adicionales cuando la persona contribuyente que tenga derecho a la misma hubiera satisfecho en el periodo impositivo gastos de custodia del hijo menor de tres años en guarderías o centros de educación infantil autorizados.

A estos efectos se entenderán por gastos de custodia, las cantidades satisfechas a guarderías y centros de educación infantil por la preinscripción y matricula de dichos menores, la asistencia, en horario general y ampliado, y la alimentación, siempre que se hayan producido por meses completos y no tuvieran la consideración de rendimientos del trabajo exentos.

El incremento de la deducción se calculará de forma proporcional al número de meses en que se cumplan los requisitos y tendrán como límite para cada hijo tanto las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y mutualidades devengadas en cada periodo impositivo, con posterioridad al nacimiento o adopción, como el importe total de gasto efectivo no subvencionado satisfecho en dicho periodo a la guardería o centro educativo en relación con este hijo.

Para esta deducción adicional de hasta 1.000€ por gastos de guardería o centros de educación infantil no se prevé la forma de pago anticipado.



Disposición adicional centésima decima primera. Bonificación en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como supuestos de enfermedad profesional.

Se mantiene la bonificación del 50 por ciento en la cotización empresarial en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante lactancia natural, en virtud de lo dispuesto en art.26 LPRL, cuando la trabajadora sea destinada a un puesto de trabajo o función compatible con su estado, se aplicará, a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto o función, una bonificación del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Esta medida va dirigida a incentivar a las empresas, para que cambien de puesto o función desempeñadas a las mujeres en situación de riesgo de embarazo o riesgo durante la lactancia natural. De ese modo se limitarán los supuestos de baja por riesgo durante embarazo o la lactancia natural.

Disposición final cuarta Ley PGE Modificación de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

La ley 35/ 1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, establece un sistema de ayudas públicas en beneficio de las víctimas directas o indirectas de los delitos dolosos y violentos cometidos en España, con el resultado de muerte o de lesiones corporales graves, o de daños graves en la salud física o mental.

También se beneficiarán de estas ayudas las víctimas de delitos contra la libertad sexual aun cuando éstos se perpetraran sin violencia.

Las modificaciones introducidas por Ley de Presupuesto del Estado 2018, van dirigidas a reconocer como beneficiarias de estas ayudas a las mujeres de cualquier Estado que se hallen en España, cualquiera sea su situación administrativa, cuando la afectada sea víctima de violencia de género en los términos previstos por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género, siempre que se trate de delitos a consecuencia de un acto de violencia sobre la mujer.

La condición de víctima de violencia de género debe acreditarse por los siguientes medios de prueba:

A) A través de sentencia condenatoria.



B) A través de la resolución judicial que hubiera acordado como medida cautelar de protección la víctima de aproximación o la prisión provisional del inculpado.

C) De la forma establecida en el art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la Violencia de Género. En este artículo se establece como medios de acreditación de la situación de violencia de género la orden de protección a favor de la víctima y excepcionalmente el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios hasta tanto se dicte la orden de protección.

Si bien esta modificación nos parece positiva, el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, también modifica el art. 6 que recoge los criterios para determinar el importe de ayudas. Se cambia la referencia del SMI al IPREM, con lo cual las indemnizaciones a percibir por las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, serán menores.

La ley 35/1995, de 11 de diciembre vigente establece unas cantidades a percibir en función del daño perpetrado y están referenciadas al salario mínimo interprofesional.

a) De producirse situación de incapacidad temporal, la cantidad a percibir será equivalente al duplo del SMI diario durante el tiempo que en el que la víctima se encuentre en esa situación.

b) De producirse lesiones invalidantes, las cantidades a percibir como máximo se referirá al SMI mensual vigente:

- a. Incapacidad permanente parcial: 40 mensualidades.
- b. Incapacidad permanente total: 70 mensualidades.
- c. Incapacidad permanente absoluta. 90 mensualidades temporal
- d. Gran invalidez: 130 mensualidades.

c) En caso de muerte, la ayuda máxima a percibir será de 120 mensualidades.

La modificación prevista del art 6 de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre mediante Ley PGE para 2018, sustituye la referencia al SMI vigente por Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente, con lo cual se rebajan las cuantías de las indemnizaciones considerablemente. Así por ejemplo SMI para 2018 de forma diaria son 24,53€, en cambio IPREM para 2018 son 17,93€. De forma mensual, SMI 735,90€ mientras que el IPREM son 537,84 €. Las cuantías de las indemnizaciones, con este cambio de referencia al IPREM van a verse reducidas en un 26%.



Se tiene en cuenta en este sistema de ayudas, que en el supuesto que la afectada sea víctima de violencia de género, en los términos previstos como beneficiarias, las ayudas se incrementan en un 25%. En caso de muerte, la ayuda incrementada será para hijos menores de edad o mayores discapacitados como beneficiarios.

El plazo para solicitar estas ayudas será de tres años, para víctimas de violencia de género. Y en los supuestos que las víctimas de delito tengan la consideración de víctimas violencia de género, podrán concederse las ayudas provisionales cualquiera sea la situación económica de la víctima o de sus beneficiarios.

En resumen, si bien podemos valorar de forma positiva, que se tengan como beneficiarias de estas ayudas a las mujeres de otros Estados que se hallen en España, sea cual sea su situación administrativa, que sean víctimas de violencia de género, desde UGT no estamos de acuerdo con el cambio en el sistema para determinar los importes, ya que el cambio de referencia al IPREM, implica que estas ayudas se van a reducir considerablemente para todas las personas víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

Disposición final trigésima ley de PGE. Ampliación del permiso de paternidad 5 semanas

El permiso de paternidad tanto para trabajadores como empleados públicos se amplía a 5 semanas de duración.

En el caso de trabajadores por cuenta ajena y dentro del ámbito de aplicación de Estatuto de los Trabajadores, la suspensión por paternidad se puede disfrutar en el periodo comprendido desde finalización del permiso de nacimiento, durante la suspensión de maternidad 16 semanas o inmediatamente después de finalizar las 16 semanas de maternidad.

El permiso de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento, la resolución judicial o la decisión administrativa. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del periodo de suspensión.

Para los empleados públicos el permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de 5 semanas a disfrutar por el padre u otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento



dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento, la resolución judicial o la decisión administrativa.

En materia de Seguridad Social, la prestación por paternidad, en aquellos casos en los que el disfrute se interrumpa, conforme a los dispuesto en Estatuto de Trabajadores o Estatuto Básico Empleado Público, durante la última semana, el subsidio se reanudará en la cuantía que hubiera correspondido durante la primera fracción del descanso.

En resumen, como novedad la paternidad se amplía a 5 semanas y se permite fraccionar el disfrute de la última semana, de forma independiente, en otro momento, dentro de los nueve meses siguientes al nacimiento o resolución de adopción o acogimiento. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena del Estatuto de los Trabajadores, para fraccionar el disfrute de la última semana es necesario el acuerdo entre empresario y trabajador.

Valoramos de forma positiva el aumento de 1 semana más el permiso de paternidad, como medida dirigida a fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. Pero seguimos considerando que este aumento es insuficiente y es necesario que los permisos por maternidad y paternidad tenga una duración idéntica con el fin de lograr la corresponsabilidad en el cuidado de hijos.

Y, además, debemos señalar que el proyecto de ley no contempla el aumento del permiso de paternidad para los trabajadores autónomos, para el sistema especial para empleados de hogar y trabajadores por cuenta ajena agrarios.