



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY FORAL POR EL QUE SE MODIFICA LA LEY FORAL 10/2003, DE 5 DE MARZO, SOBRE RÉGIMEN TRANSITORIO DE LOS DERECHOS PASIVOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LOS MONTEPIÓS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE NAVARRA

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declara en su artículo 15 que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de los poderes públicos.

Por su parte, la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra, establece como objetivo del Gobierno de Navarra la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración (artículo 1.1.c). La evaluación del impacto de género de un proyecto normativo y la elaboración del subsiguiente informe son medidas que contribuyen a este objetivo.

El artículo 52.1 de la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente, ordena que los anteproyectos de ley foral se acompañen de un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establecen en el mismo. Conforme a las "Instrucciones para la elaboración y tramitación de los informes de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de leyes forales, decretos forales legislativos, proyectos de disposiciones reglamentarias y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra", aprobadas mediante Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16

de mayo de 2011, el informe ha de ser elaborado por el Departamento o centro directivo proponente. En consecuencia, corresponde esta tarea a la Dirección General de Función Pública, designada como órgano responsable de la elaboración del anteproyecto mediante Orden Foral 26/2018, de 21 de febrero, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se dio inicio al mismo.

El anteproyecto de Ley Foral que se promueve pretende la modificación de la Ley Foral 10/2003, de 5 de marzo, sobre régimen transitorio de los derechos pasivos del personal funcionario de los montepíos de las administraciones públicas de Navarra. En concreto, de los artículos 2, 3, 21, 29, 35, 36, 39, 75, 77 y 79 y 80; también añade tres disposiciones adicionales: decimosexta, decimoséptima y decimooctava; y suprime las disposiciones adicionales séptima y decimocuarta (punto 1) de la Ley Foral 10/2003.

Sucintamente, se pretende incorporar al sistema de derechos pasivos regulado en la Ley 10/2003:

- El complemento de pensiones por maternidad del que son beneficiarias las madres de dos o más hijos perceptoras de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente en el Régimen General de la Seguridad Social y en el Régimen de Clases Pasivas del Estado.

- El coeficiente reductor de la edad de jubilación o la anticipación de la edad de acceso a la jubilación, bien por razón de la actividad, bien en caso de discapacidad, que se establezcan para el personal funcionario en el Régimen General de la Seguridad Social. En particular, establecimiento del coeficiente reductor de la edad de jubilación del colectivo de bomberos (excepto para quienes optaron expresamente por su no aplicación).

- La inclusión como años de servicios reconocidos de aquellos que el personal funcionario del montepío tenga a efectos de Seguridad Social de otros países, en los términos y condiciones que resulten de los convenios internacionales u otras normas que resulten aplicables.
- La posibilidad de compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación con el trabajo, en los términos en que se habilita en el sistema de Seguridad Social.
- La ampliación de la edad del hijo/a beneficiario/a de la pensión de orfandad.
- El incremento hasta el salario mínimo interprofesional de los ingresos que determinan la suspensión de la pensión de orfandad.
- La fijación en 5 años, desde que tenga lugar el hecho causante de la prestación, de la prescripción del derecho al reconocimiento de las prestaciones por incapacidad permanente y lesiones permanentes no invalidantes.
- La incorporación del límite establecido en el régimen de Seguridad Social a los efectos del reconocimiento de las prestaciones imprescriptibles, fijado en los 3 meses anteriores a la fecha en que se presente la solicitud.
- El señalamiento del devengo de la pensión de jubilación, viudedad y orfandad, (actualmente establecido en el primer día del mes siguiente al del acaecimiento del hecho causante), en el día siguiente a la producción del hecho causante, cuando el personal se encuentra en situación de servicio activo.

La norma objeto de análisis tiene como destinatario al colectivo funcional acogido al sistema de derechos pasivos de los montepíos de las administraciones públicas de Navarra. Se adjunta como anexo a la presente memoria un cuadro indicativo de las pensiones medias de los montepíos desagregado por género correspondiente a 2018, así como de

la concreción del número de funcionarios en activo de los montepíos desglosado por género.

En cuanto a la valoración del impacto de género de las medidas promovidas, procede significar que el contenido de la propuesta no se ha diseñado primigeniamente en atención a su perspectiva de género, por cuanto que las medidas que contempla responden a la oportunidad de adaptar el régimen de los derechos pasivos del personal funcionario de los montepíos de las administraciones públicas de Navarra a las novedades incorporadas en el ámbito del régimen general de la Seguridad Social de carácter más flexible y favorable para el personal afectado.

En este sentido, las medidas que contiene el contenido de la propuesta no se han planteado específicamente sobre la base de esta perspectiva y las mismas se aplican de manera uniforme a todo el personal afectado, si bien, es posible mostrar un análisis sucinto de la incidencia directa positiva sobre la igualdad real en relación con algunas de las medidas propuestas en el colectivo de empleados en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos desagregados por sexo tal y como se muestra en el cuadro que se adjunta a la presente memoria.

Así, el complemento de pensiones por maternidad que se pretende instaurar se configura como un beneficio para las mujeres consistente en un incremento de la pensión contributiva que correspondería por jubilación, incapacidad permanente o viudedad, y que alcanzará el 5% cuando la madre pensionista tenga 2 hijos; el 10%, cuando tuviera 3 hijos; y el 15 % si tuviera 4 o más hijos (naturales o adoptivos).

Se trata de una medida que se enmarca entre las denominadas discriminaciones positivas, que persiguen colaborar en la igualdad material, mediante un favorecimiento del colectivo de mujeres que en atención a su contribución demográfica, así como al tiempo dedicado al



cuidado de los hijos en el transcurso de su vida laboral, no hubieran podido completar periodos de cotización durante los años dedicados a dicha tarea.

Por último, significar que la redacción del texto es neutra, sin apreciarse un uso sexista del lenguaje, de conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 1 apartado 2. b) de la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Pamplona, a veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho.

LA DIRECTORA GENERAL
DE FUNCIÓN PÚBLICA


Amaia Goñi Lacabe