



## **AUDITORÍA 2015 RENDICIÓN DE CUENTAS DE LAS FUNDACIONES (CUENTAS 2014)**

### **CAPITULO VI: ANÁLISIS DE LOS DATOS DESAGREGADOS POR SEXO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LAS FUNDACIONES QUE PRESENTAN CUENTAS**

Por primera vez en esta memoria se ha elaborado un análisis de los datos desagregados por sexo aportados por las fundaciones, que son aquellos que se refieren a la composición por sexo de sus órganos de decisión.

El objetivo principal de este capítulo es analizar el cumplimiento por parte de las fundaciones de los mandatos en materia de igualdad, especialmente, de los recogidos en la *Ley 9/2016, de 2 de junio, de Fundaciones del País Vasco*.

Esto nos permitirá hacer una comparativa desde el Ejercicio 2014 en adelante, dada la reciente publicación el 13 de junio de 2016 de la nueva Ley de Fundaciones.

Para contextualizar el escenario en el que se enmarca este análisis de las fundaciones vamos a tomar como referencia tanto la presencia de mujeres en los ámbitos de decisión empresarial, como financiero, como sindical, para seguir analizando su participación en la vida social a través de asociaciones y del tercer sector de la CAPV.

Según el Informe Cifras sobre la Situación de mujeres y hombres en Euskadi, 2015<sup>1</sup> ***“Entre los sindicatos mayoritarios de Euskadi, solo LAB tiene a una mujer como Secretaria General. Además en el resto de sindicatos el porcentaje de mujeres en sus comités ejecutivos se sitúa por debajo del 50%.***

*La presidencia y consejo de dirección de las entidades financieras con sede en Euskadi se encuentran aún más masculinizados. Las cuatro entidades están presididas por un hombre y en sus órganos de decisión más importantes, de media, hay un 22,6% de presencia de mujeres. La entidad que cuenta con una mayor representación de mujeres es Fiare, con casi un 31% de mujeres en el Consejo de Administración. En Caja Laboral las mujeres representan el 11%.*

*La participación de las mujeres en los ámbitos de decisión de las empresas de la CAPV que cotizan en el IBEX 35 (BBVA, GAMESA e IBERDROLA) también es similar. Las tres entidades están presididas por hombres y en el consejo de administración y/o dirección general el peso porcentual de las mujeres sólo en el caso de Iberdrola se sitúa por encima del 30%”.*

Respecto a la vida social de mujeres y hombres en la CAPV a través de su participación en asociaciones<sup>2</sup>, *“Cuatro de cada diez personas de 6 y más años de la CAPV pertenecen a algún tipo de sociedad o asociación, siendo el porcentaje masculino el mayoritario (53,4%) mientras que el 46,6% son mujeres:*

- **Los hombres:** se concentran un 67,2% en las asociaciones deportivas y un 58,7% en las organizaciones políticas, sindicales y profesionales respectivamente.

<sup>1</sup>[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio\\_cifras/es\\_emakunde/adjuntos/cifras\\_2015.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/es_emakunde/adjuntos/cifras_2015.pdf)

<sup>2</sup> Según el Informe Cifras 2015, a partir de la Estadística de Condiciones de Vida (2014), y la Encuesta de Presupuestos de Tiempo (2013) del EUSTAT y el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura

- **Las mujeres:** son mayoría en las asociaciones educativas (63,2%) en las asociaciones religiosas (60,4%), en organizaciones de cooperación para el desarrollo (58,8%) y en organizaciones de asistencia social (56,9%).
- **Equilibrio de género:** Las asociaciones y organizaciones donde existe un cierto equilibrio de género son las asociaciones de vecinos, de derechos humanos y otras asociaciones."

Por otro lado, el 16,2% de la población de la CAPV presta ayuda voluntaria en diferentes asociaciones y organizaciones, de los cuales el 47% son mujeres y el 53% restante hombre:

- **Las mujeres voluntarias** lo hacen en asociaciones religiosas (73,3%), organizaciones de cooperación al desarrollo (68,0%), y organizaciones de asistencia social (63,7%). pudiendo estar condicionado por los tradicionales roles femeninos
- **Los hombres voluntarios:** siguen teniendo mayor prevalencia en asociaciones deportivas (69,3%), organizaciones políticas, sindicales y profesionales (61,6%) y en este caso el porcentaje de los hombres voluntarios en asociaciones de arte, folklore o recreativas y en asociaciones de vecinos es muy superior al de las mujeres.

Según el Libro Blanco del Tercer Sector de Bizkaia<sup>3</sup>, de noviembre de 2015, un 52,95% del total de personas que forman los órganos de gobierno de las entidades de este sector son mujeres. Ahora bien, si se descartan del análisis las organizaciones específicas de mujeres, que representan un 10,7% de la muestra, el porcentaje desciende al 47,95%. **La ratio de mujeres es considerablemente más reducido en los órganos de gobierno de las fundaciones (representan el 33,46% de los cargos)** y en los de "otras figuras jurídicas distintas a la fundación y la asociación" (40,95% de los cargos). Esto coincide en parte con el hecho de que **las mujeres tengan menos peso en los órganos de entidades con mayor volumen presupuestario (representan el 40,13% de los cargos en las entidades con ingresos superiores al millón y medio de euros).**

Las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en los órganos de gobierno en las organizaciones del **ámbito Social-Transversal (ocupan el 58,35% de los cargos), Cooperación Internacional al Desarrollo (ocupan el 57,73%) y Salud (ocupan el 52,56%).**

Un volumen también importante de entidades lleva a cabo iniciativas de gestión relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres (67,29%).

Un 21,82% tiene plan de Igualdad y un 45,47% no tiene un plan de igualdad como tal, es decir, "No por escrito pero sí desarrollamos acciones que guardan relación".

Como hemos visto, las acciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres tienen un grado de desarrollo considerable en el sector. Sin embargo, algunos datos ponen de manifiesto la necesidad de seguir avanzando en este camino. En el capítulo relativo a las personas que forman parte de estas organizaciones ha quedado reflejada la mayoritaria presencia de mujeres en el sector con independencia de la figura jurídica, el volumen económico de la organización y el ámbito de actuación. **De media ellas son el 56,52% del personal voluntario y el 68,24% de las personas contratadas.**

Sin embargo, **la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de las entidades es considerablemente más reducida y no es coherente con el peso de las mujeres entre las personas voluntarias y remuneradas:** ellas representan de media el 52,95% de las personas que ostentan cargos en los órganos de gobierno del sector y a mayor volumen de presupuesto de las entidades este porcentaje se reduce considerablemente.

3

[http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/1823\\_1\\_LibroBlancoTSSeuskadi2015.pdf](http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/1823_1_LibroBlancoTSSeuskadi2015.pdf)

Un 11,37% de las entidades tiene un órgano de gobierno con una composición paritaria de hombres y mujeres. Un 8,67% de organizaciones tienen un órgano de gobierno formado íntegramente por hombres y un 17,28% sólo por mujeres. Ahora bien, este último dato se reduce hasta el 7,35% si se excluye del cómputo a las organizaciones específicas de mujeres.

Ellas son minoría en un 42,4% de los casos mientras que sólo son mayoría en un 36,3% de las juntas de patronato o juntas directivas (excluyendo las organizaciones específicas de mujeres).

Una vez enmarcado socialmente el análisis, el primer paso es recopilar los mandatos en materia de igualdad que afectan a las fundaciones, y más concretamente, los que la mencionada nueva Ley de Fundaciones recoge en su articulado:

- Tener en cuenta **la igualdad de género como principio de actuación y funcionamiento de todas las fundaciones de la CAPV.** (art. 28)
- *La conformación de los órganos de las fundaciones deberá tener en cuenta, en su caso, las previsiones contenidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en cuanto a la **representación equilibrada en dichos órganos.** (Disposición adicional cuarta).*
- *Asimismo, será criterio general de actuación de los poderes públicos vascos la adopción de las medidas necesarias para la **inclusión de la variable de sexo en la documentación que se aporte** para el cumplimiento de las competencias que les otorga la presente norma. (Disposición adicional cuarta).*

Y para las fundaciones del sector público, recoge en concreto las siguientes obligaciones en el artículo 64:

2. *Entre otras obligaciones, las fundaciones consideradas entidades del sector público a efectos de la **normativa de contratación pública** deberán garantizar que las contrataciones que realizan se ajustan a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos y no discriminación e igualdad de trato entre las personas candidatas, así como que la selección de su personal se rige por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la correspondiente convocatoria. (Esto es obligatorio para todas las empresas según ley 3/2007)*

4. *Las fundaciones del sector público deberán elaborar planes de igualdad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40<sup>4</sup> de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como lo dispuesto en el artículo 49<sup>5</sup> de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Artículo 64.*

---

<sup>4</sup> **Art. 40.1.**– Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

<sup>5</sup> Puede tratarse de una errata, ya que la relevancia mayor para las fundaciones sería la del artículo 46, no la del 49. Se transcriben a continuación:

**Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.**

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

**Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Según el Informe realizado por Emakunde al anteproyecto de nueva Ley de Fundaciones: "A este respecto, nos gustaría recordar que según lo señalado en el artículo 2.3 de la Ley 4/2005, los artículos 3, 16, 18.4 y 23 de ésta, son de aplicación a todos los poderes públicos y a las entidades **privadas con las que los poderes públicos suscriban contratos o convenios, o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ello**, por lo que deben disponer de datos desagregados por sexo, hacer un uso no sexista del lenguaje, promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección y respetar los principios generales que en materia de igualdad de mujeres y hombres establece el artículo 3 de la Ley 4/2005. A tal fin, las fundaciones que establezcan contratos, convenios o subvenciones con poderes públicos deberán cumplir dicho articulado."

Teniendo este análisis como marco, se debe tener en cuenta que dichos mandatos entrarán en vigor a partir de la fecha de publicación de la nueva Ley de Fundaciones, es decir, 14 de junio de 2016, y por tanto, en las cuentas que presenten las fundaciones a partir de esta fecha, respecto al ejercicio 2016, se ha realizado el siguiente análisis con los datos disponibles por parte de la Dirección de Relaciones con las Administraciones Locales y Registros Administrativos respecto al ejercicio 2014.

En primer lugar nos centraremos en analizar el cumplimiento en el ejercicio 2014 de la Disposición adicional cuarta "La conformación de los órganos de las fundaciones deberá tener en cuenta, en su caso, las previsiones contenidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en cuanto a la representación equilibrada en dichos órganos."

El artículo 3 de la Ley 4/2005 considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

Por tanto, en esta memoria analizaremos los patronatos que tienen representación equilibrada, es decir, aquellos en los que la representación de mujeres y de hombres se encuentra en la franja entre el 40 y el 60%. Los patronatos masculinizados, es decir, aquellos en los que las mujeres suponen menos del 40%, y los feminizados, es decir, aquellos en los que las mujeres suponen más del 60%.

Las tres variables de análisis que se tendrán en cuenta son la distribución por sexo de los patronatos de las fundaciones, según su finalidad, según relevancia económica y, por último, según el gasto soportado en el ejercicio.

Para poder analizar la distribución por sexo de los patronatos de las fundaciones según su finalidad se tendrán en cuenta tanto las Fundaciones Bancarias (de forma aislada, por su representatividad, y clasificados en el Registro dentro de la sección cuarta), como la clasificación por finalidad del artículo 2.2 del Decreto 101/2007, de 19 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones del País Vasco<sup>6</sup>, denominado "Organización administrativa y carácter", y que clasifica las fundaciones en función de la finalidad que se otorgue a cada una de ellas.

Antes de nada debemos aclarar que la muestra analizada es la siguiente: de las 639 fundaciones que tienen obligación de presentar cuentas en 2014, tenemos datos desagregados por sexo de su junta directiva en el caso de 362 fundaciones, es decir, del 57%.

---

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

<sup>6</sup> El Registro consta de las secciones que se señalan a continuación:

- a) Sección primera: Fundaciones docentes y dedicadas a la investigación
- b) Sección segunda: Fundaciones benéfico-asistenciales y laborales
- c) Sección tercera: Fundaciones culturales, juveniles y deportivas
- d) Sección cuarta: Restantes

Antes de nada, señalar que **en un 20% de las fundaciones que presentaron cuentas en el ejercicio 2014, no hay mujeres en sus órganos de gobierno**, es decir, en 73 fundaciones de 362.

#### Según finalidad de la Fundación

En primer lugar se analizan las personas que forman parte de los patronatos, desglosadas por sexo y por finalidad de la entidad.

<b>Distribución por sexo de órganos de gobierno de fundaciones de utilidad pública analizadas, según finalidad. Absolutos, % y brecha de género. 2014</b>						
Sección	Total	Hombres		Mujeres		Brecha de género <sup>7</sup>
		(Abs.)	(%)	(Abs.)	(%)	
Docentes y dedicadas a la investigación	997	742	74%	255	26%	-48
Benéfico-asistenciales y laborales	858	558	65%	300	35%	-30
Culturales, juveniles y deportivas	736	542	74%	194	26%	-47
Bancaria	40	29	73%	11	27%	-46
Restantes	369	269	73%	100	27%	-46
<b>TOTAL</b>	<b>3.000</b>	<b>2.140</b>	<b>71%</b>	<b>860</b>	<b>29%</b>	<b>-42</b>

Las conclusiones generales son que, de 3.000 personas que forman los órganos de gobierno de las fundaciones analizadas, las mujeres suponen el 29%. La brecha de género es de 42 puntos porcentuales.

Por finalidad de la fundación, las fundaciones benéfico-asistenciales y laborales son las que mayor presencia de mujeres alcanzan en sus órganos de gobierno (35%).

El menor número de mujeres en patronatos se da en las fundaciones docentes y dedicadas a la investigación y en las fundaciones culturales, juveniles y deportivas, aunque seguidas muy de cerca por las fundaciones bancarias y las restantes.

En la siguiente tabla podemos comprobar cuantas de estas fundaciones cumplen con la disposición adicional cuarta, es decir, con el principio de representación equilibrada en órganos de gobierno:

<sup>7</sup> BRECHA DE GÉNERO: es la diferencia entre el porcentaje o tasa femenina y masculina en la categoría de una variable. Se calcula restando el porcentaje o la tasa masculina de una variable al porcentaje o tasa femenina en esa misma variable. El resultado se mide en puntos porcentuales. Estaremos más cerca de la igualdad cuándo la brecha de género esté más cerca del cero. (Guía de fuentes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género en el marco de las operaciones cofinanciadas con los fondos estructurales y el fondo de cohesión. Instituto de la Mujer)

<b>Patronatos de fundaciones de utilidad pública analizadas, según finalidad y representación por sexo. Absolutos y %. 2014.</b>						
<b>Sección</b>	<b>Patronato masculinizados</b>	<b>%</b>	<b>Patronato con Representación Equilibrada</b>	<b>%</b>	<b>Patronatos feminizados</b>	<b>%</b>
Docentes y dedicadas a la investigación	78	72%	19	17%	12	11%
Benéfico-asistenciales y laborales	63	57%	31	28%	17	15%
Culturales, juveniles y deportivas	65	71%	18	20%	8	9%
Bancaria	3	100%	0	0%	0	0%
Restantes	34	71%	11	23%	3	6%
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>67%</b>	<b>79</b>	<b>22%</b>	<b>40</b>	<b>11%</b>

Como conclusión general, se observa que de las entidades que tienen mujeres en sus patronatos, sólo el 22% tienen representación equilibrada. Además, **el 67% de las fundaciones no tienen en sus patronatos una representación equilibrada de mujeres y hombres**. En el 11% de los casos las mujeres superan el 60%, es decir, son órganos de gobierno feminizados.

Respecto a la finalidad de las fundaciones, según los cuatro tipos mencionados e incluyendo las fundaciones bancarias, estas serían las principales conclusiones:

- Sección Primera: Fundaciones docentes y dedicadas a la investigación: **El 72% no tienen en sus patronatos una representación equilibrada** de mujeres y hombres, es decir, son patronatos masculinizados.
- Sección Segunda: Fundaciones benéfico-asistenciales y laborales: **El 57% no tienen en sus patronatos una representación equilibrada** de mujeres y hombres, es decir, son patronatos masculinizados.
- Sección Tercera: Fundaciones culturales, juveniles y deportivas: **El 71% no tienen en sus patronatos una representación equilibrada de mujeres y hombres**, es decir, son patronatos masculinizados.
- Sección Cuarta: Restantes: **El 71% no tienen en sus patronatos una representación equilibrada** de mujeres y hombres, es decir, son patronatos masculinizados.
- Fundaciones bancarias: Son las entidades con la representación por sexo más desequilibrada, **ya que el 100% no tienen en sus patronatos una representación equilibrada de mujeres y hombres**, es decir, son patronatos masculinizados.

#### Según Relevancia Económica de la Fundación

Según la relevancia económica establecida por art.26 *Decreto 100/2007 de Protectorado de Fundaciones del País Vasco*, hemos analizado la distribución por sexo de los patronatos de las fundaciones en la siguiente tabla:

<b>Distribución por sexo de los patronatos de fundaciones analizadas, según relevancia económica. Absolutos, % y brecha de género. 2014</b>						
Relevancia	Total	Hombres		Mujeres		Brecha de género
		(Abs.)	(%)	(Abs.)	(%)	
Relevante económicamente	1.440	1.042	72%	398	28%	-44
No Relevante	1.548	1.089	70%	459	30%	-40
<b>TOTAL</b>	<b>2.988</b>	<b>2.131</b>	<b>71%</b>	<b>857</b>	<b>29%</b>	<b>-42</b>

La primera conclusión que se obtiene es que del total de entidades analizadas en el ejercicio 2014, 136 entidades tienen la consideración de relevancia económica, es decir, el 37,36% de las entidades revisadas. De las 1440 personas que constituyen los órganos de gobierno de estas 136 entidades, sólo el 28% son mujeres. En las entidades no relevantes las mujeres representan el 30% de las personas que forman parte de los órganos de gobierno.

La brecha de género del total de fundaciones es de 42 puntos puntuales, como ya hemos visto en la primera tabla de este capítulo, y la superan en dos puntos las fundaciones relevantes económicamente.

Respecto a si cumplen con la representación equilibrada por sexo, se constata que el 69% de las fundaciones relevantes económicamente no tienen una representación equilibrada en sus órganos de gobierno, seguidas muy de cerca por las no relevantes, tal y como se observa a continuación:

<b>Patronatos de fundaciones analizadas, según relevancia económica y representación por sexo. Absolutos y %. 2014</b>							
Relevancia	Patronatos Masculinizados	%	Patronatos con Representación Equilibrada	%	Patronatos Feminizados	%	TOTAL
Relevante económicamente	93	69%	30	22%	12	9%	135
No Relevante	148	66%	49	22%	27	12%	224
<b>TOTAL</b>	<b>241</b>	<b>67%</b>	<b>79</b>	<b>22%</b>	<b>39</b>	<b>11%</b>	<b>359</b>

#### Según tamaño de la entidad dependiendo del gasto soportado en el ejercicio

Se aprecia que el tamaño de las fundaciones es una variable significativa, ya que a mayor tamaño de la empresa hay menos mujeres en el órgano de decisión de la fundación, tal y como se aprecia en la siguiente tabla:

<b>Distribución por sexo de los patronatos de las fundaciones analizadas, según tamaño de la entidad. Absolutos, % y brecha de género. 2014</b>						
<b>Tamaño</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Brecha de género</b>
		(Abs.)	(%)	(Abs.)	(%)	
Micro	1146	801	70%	345	30%	-40
Pequeñas	459	311	68%	148	32%	-36
Medianas	840	599	71%	241	29%	-42
Grandes	426	325	76%	101	24%	-52
Muy grandes	129	104	81%	25	19%	-62
<b>TOTAL</b>	<b>3.000</b>	<b>2.140</b>	<b>71%</b>	<b>860</b>	<b>29%</b>	<b>-42</b>

Las fundaciones que más se acercan a la presencia media (29%) de mujeres en patronatos son las fundaciones micro, pequeñas y medianas, con un 30%, 32% y 29% de mujeres respectivamente.

A mayor tamaño, más se alejan de esta media, ya que en las grandes la presencia de mujeres en los órganos de decisión sólo representa el 24% y en las muy grandes se queda en el 19%.

Respecto a si cumplen con la representación equilibrada, tal y como se aprecia en la siguiente tabla, las micro, pequeñas y medianas se acercan a la media del 67% de fundaciones que no tienen representación equilibrada en sus patronatos. Las grandes alcanzan el 82% y en el caso de las muy grandes, 6 fundaciones, el 100% tiene patronatos masculinizados.

**Patronatos de fundaciones analizadas, según tamaño<sup>8</sup> del gasto soportado y representación por sexo. Absolutos y %. 2014**

<b>Tamaño</b>	<b>Patronatos Masculinizados</b>	<b>%</b>	<b>Patronatos con Representación Equilibrada</b>	<b>%</b>	<b>Patronatos feminizados</b>	<b>%</b>
Micro	113	64%	40	23%	24	13%
Pequeñas	41	67%	15	25%	5	8%
Medianas	56	66%	19	22%	10	12%
Grandes	27	82%	5	15%	1	3%
Muy grandes	6	100%	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>67%</b>	<b>79</b>	<b>22%</b>	<b>40</b>	<b>11%</b>

<sup>8</sup> Micro-entidades: con un total de gasto en el ejercicio inferior a 300.000 euros.

Pequeñas: entre 300.000 y 1 millón de euros de gasto en el ejercicio

Medianas: entre 1 y 5 millones de euros

Grandes: entre 5 y 25 millones de euros

Muy grandes: más de 25 millones de presupuesto de gasto anual.