



MEMORIA 2019



SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS
DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL

Septiembre de 2020

Editado: Dirección General de Costes de Personal
Avda. General Perón, 38
28020 MADRID
www.hacienda.gob.es



PRESENTACIÓN

Las Memorias de años anteriores eran presentadas con una breve descripción de las actuaciones más importantes realizadas por la Dirección General con referencia a las circunstancias políticas, económicas o sociales que habían justificado su desarrollo y ejecución.

Pero la Memoria de actividades de 2019 no puede presentarse de la misma manera porque nada es igual ni comparable a la dureza de lo vivido en los días que quedan atrás y que empezamos a superar poco a poco.

Muchas cosas importantes se realizaron en 2019, tanto en el ámbito de clases pasivas como en el de costes de personal; pero sin duda alguna el proceso de reflexión estratégica, de definición de objetivos, incorporando de manera explícita la perspectiva del cliente, de los grupos de interés y las personas que trabajan en este Centro, ha demostrado que en situaciones de catástrofe como la vivida, lo imprevisible puede convertirse en real, y que hay que estar preparado para reaccionar como se ha hecho.

Con la vista puesta en la reincorporación, expresé a todos y cada uno de los cerca de 300 empleados que formamos el equipo de la Dirección General, que la nueva normalidad había sorprendido esta nueva realidad de trabajo; pero debíamos estar satisfechos y contentos por la tarea realizada durante este largo periodo.

Y quiero que quede constancia en esta presentación de que, a pesar de las circunstancias personales vividas, para algunos con consecuencias tristes y dramáticas, ha habido un compromiso claro de todos buscando la eficacia y eficiencia del trabajo bien hecho.

El trabajo no presencial se hizo absolutamente necesario. La reacción de todos los departamentos no se hizo esperar. Es evidente que detrás había una reflexión sobre la estrategia de lo que esta Dirección General quiere alcanzar.

A lo largo de esta Memoria se señalarán con detalle todas las actuaciones desarrolladas en cada Subdirección General y Unidades directivas, marcadas por el momento político que hubo: prórroga de un presupuesto prorrogado, disolución de las Cámaras y nuevas elecciones.

Esta Dirección General tiene suficientes motivos para seguir por la senda de la calidad y de la excelencia, sin olvidar que tanto en el proceso de autoevaluación como en la calificación de organización excelente fue fundamental la participación de todos y la gran implicación de los empleados.

Por este motivo, el Plan Estratégico 2020-2023 aprobado a finales de 2019 ha incorporado una línea estratégica propia de generación de valor en las personas que trabajan en el Centro porque si bien en el pasado eran sólo considerados un recurso de proceso o soporte en la toma de decisiones, en el nuevo mapa de procesos, han pasado a ser procesos estratégicos.

Contando con la participación de todos lograremos conseguir todas las metas propuestas, por difíciles que estas sean.

Madrid, septiembre de 2020

Juan José Herrera Campa
Director General



ÍNDICE

I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS.....	9
I.1.- Funciones y Estructura.....	9
I.2.- Efectivos.....	11
I.3.- Presupuesto	13
I.4.- Gestión de la calidad.....	15
I.5.- Aprobación plan estratégico 2020-2023.....	16
II.- ACTIVIDADES SECTORIALES	21
II.1.- Actuaciones específicas del Área de Pensiones Públicas.....	21
II.1.1.- Plan de Actuación de Clases Pasivas.....	21
II.1.2.- Presupuesto de Clases Pasivas.....	23
II.1.3.- Reconocimiento y Liquidación de Pensiones y de otras prestaciones	24
II.1.4.- Información y atención al ciudadano	28
II.1.5.- Calidad en la prestación del servicio público.....	31
II.2.- Estudios, análisis e informes en el área de costes de personal.....	34
II.2.1.- Estudios e Informes	34
II.2.2.- SIMAT: Suministro de Información, por las CCAA y Entidades Locales, según las previsiones de la Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera	38
II.2.3.- Cuadro de Mando de la Dirección General.....	39
II.2.4.- Agencias Estatales.....	39
II.2.5.- Indemnizaciones por razón del Servicio	40
II.2.6.- Incentivos al rendimiento de altos cargos y personal funcionario	41
II.2.7.- Aplicación del Acuerdo de 12 de marzo de 2018	41
II.2.8.- Retribuciones del personal funcionario destinado en el exterior	42
II.3.- Modificación en las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario	42
II.3.1.- Minoración del coste de las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo del personal funcionario	42
II.3.2.- Gestión de las relaciones de puestos de trabajo de carácter especial.....	43
II.3.3.- Gestión de las plantillas de personal estatutario	43
II.4.- Actuaciones en materia de personal laboral	43
II.4.1.- Informe de la masa salarial del convenio único.....	44
II.4.2.- Convenios colectivos y revisión de sus retribuciones.....	44
II.4.3.- Personal laboral no acogido a convenio	45
II.4.4.- Relaciones de puestos de trabajo y catálogos del personal laboral.....	45
II.4.5.- Personal laboral en el exterior.....	45
II.4.6.- Personal laboral de las entidades públicas empresariales y otros entes públicos	46
II.4.7.- Sociedades mercantiles, fundaciones consorcios Y MUTUAS	48

II.5.- Nombramiento de funcionarios interinos y contratación de personal de carácter laboral	51
II.6.- Registro de personal directivo	53
II.7.- Comisión de seguimiento de la negociación colectiva de Las Empresas Públicas	54
III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS	59
III.1.- Factores destacables.....	59
III.2.- Elaboración de normas, estudios e informes	59
III.2.1.- Elaboración de normas	59
III.2.2.- Estudios, informes y otras actuaciones	60
III.3.- Reclamaciones, recursos y envío de expedientes a tribunales	62
III.4.- Base de datos documental, publicaciones y otras actuaciones	65
IV.- ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN	69
IV.1.- Registro.....	69
IV.2.- Formación.....	70
IV.3.- Mantenimiento y servicios generales.....	71
IV.4.- Expedientes de transparencia	72
IV.5.- Estudios e informes	73
IV.5.1.- Estudios	73
IV.5.2.- Informes	73
IV.6.- Relaciones institucionales (participación en mesas de negociación y órganos colegiados) y Cooperación internacional	73
IV.6.1.- Relaciones Institucionales	73
IV.6.2.- Cooperación Internacional	76
IV.7.- Sistema para la obtención de datos de retribuciones de los efectivos al servicio del sector público estatal (Sistema DARETRI)	78



I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS



I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS

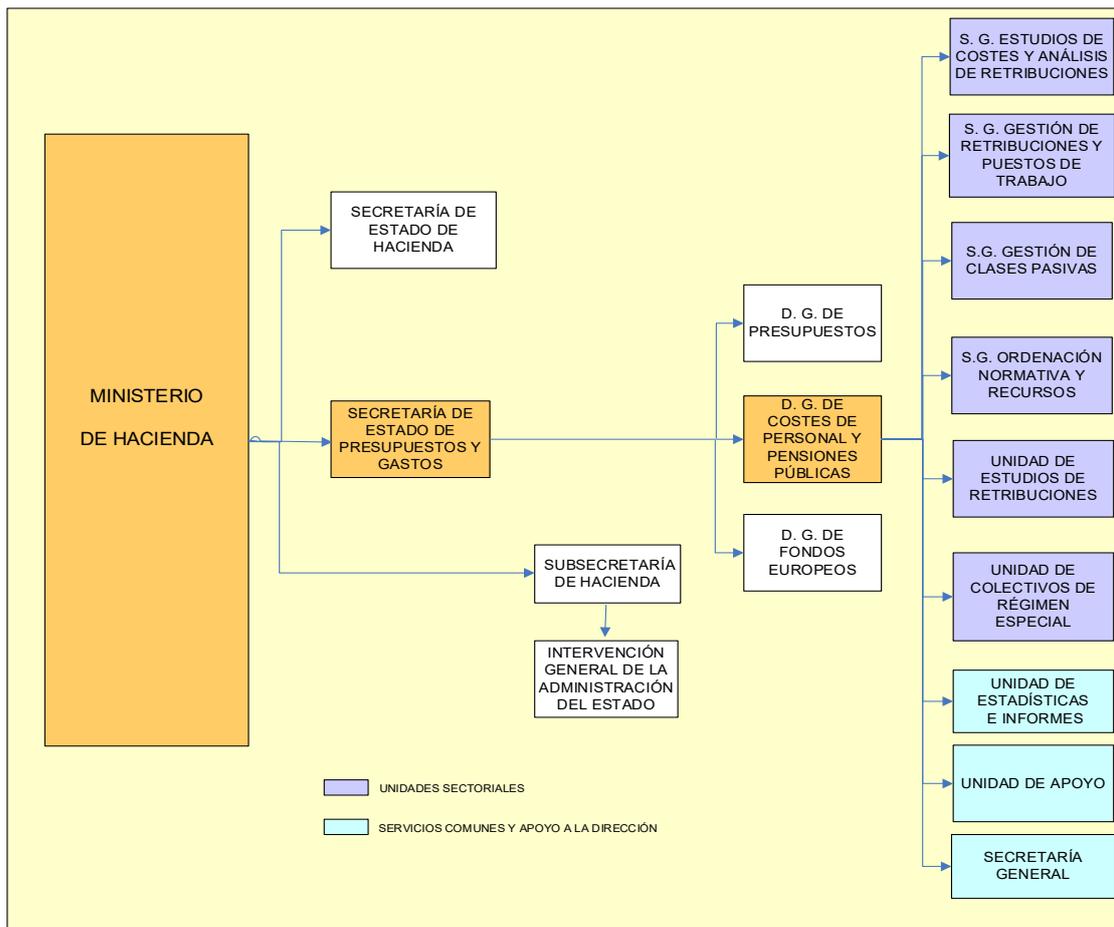
I.1.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA

La estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, en 2019, está desarrollada en el Real Decreto 1113/2018, de 7 de septiembre.

La Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos está configurada como uno de los órganos superiores de dicho departamento Ministerial, encuadrándose en la misma, tal y como se recoge en el artículo 8 del citado Real Decreto, la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, encargada de las funciones de establecimiento y control de las medidas retributivas del personal al servicio del sector público, de las correspondientes a la asignación de dotaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado, así como de la propuesta normativa y la gestión del sistema de clases pasivas del Estado.

La ubicación en el organigrama de la Dirección, así como su estructura básica, se muestran en la siguiente representación gráfica.

UBICACIÓN Y ESTRUCTURA BÁSICA (Real Decreto 1113/2018, de 7 de septiembre)





RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN GENERAL (31/12/2019)

RPT FUNCIONAL POR GRUPOS

GRUPO	Unidades Sectoriales	SS.CC y Apoyo D. General	Total D. General
	Nº Puestos	Nº Puestos	Nº Puestos
A1	44	7	51
A1/A2	55	9	64
A2	8		8
A2/C1	82	13	95
C1	5		5
C1/C2	48	23	71
C2	4		4
TOTAL	246	52	298

RPT FUNCIONAL POR NIVELES DE COMPLEMENTO DE DESTINO

NIVEL COMPLEMENTO DESTINO	Unidades Sectoriales	SS.CC y Apoyo D. General	Total D. General
	Nº Puestos	Nº Puestos	Nº Puestos
30	6	4	10
29	10	1	11
28	27	2	29
26	45	9	54
24	9		9
22	78	12	90
20	14	1	15
18	36	11	47
17		2	2
16	17	10	27
14	4		4
TOTAL	246	52	298



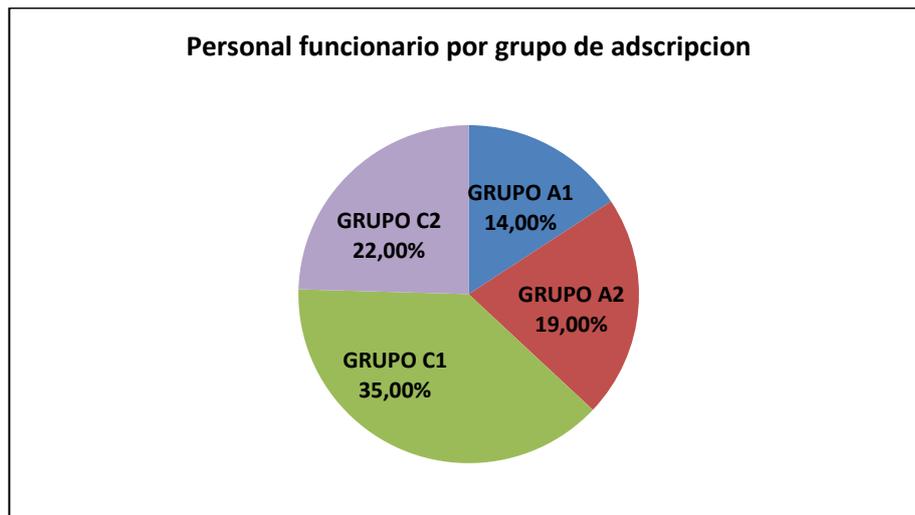
RELACION DE PUESTOS DE PERSONAL LABORAL (31/12/2019)

CATEGORÍA PROFESIONAL	Secretaría General	Gestión C. P.	Ordenación Normativa y Recursos	Total Dirección General
Tit. Medio Técnico y Profesional	1			1
Téc. Sup. Activ. Técnicas y Profes.	3			3
Téc. Sup. Gestión y Serv. Comunes	1	9	1	11
Oficial Gestión y Serv. Comunes	2			2
Ayde. de Gestión y Serv. Comunes	7			7
TOTAL	14	9	1	24

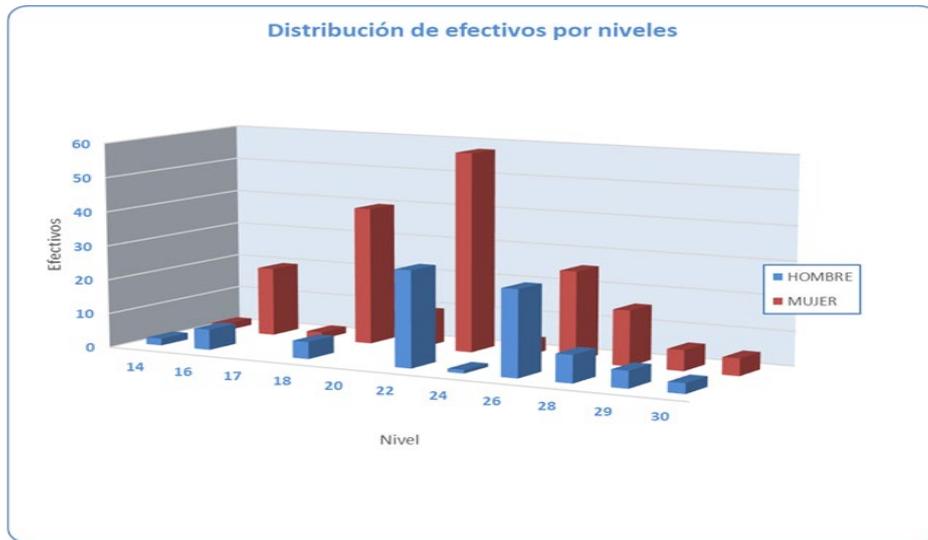
I.2.- EFECTIVOS

Los rasgos que definen al personal de la Dirección General son los siguientes:

- Funcionarios. Distribución por grupos de adscripción:



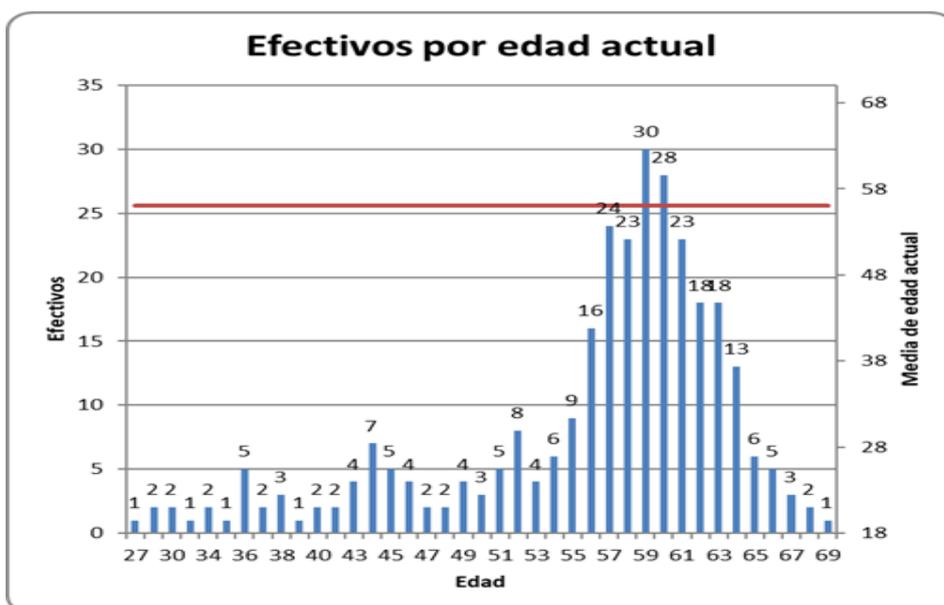
- Titulación funcionarios: el 48% de los funcionarios poseen la titulación requerida para el ingreso en el cuerpo o escala de pertenencia, y el 52% posee, además, una titulación superior a la requerida para su ingreso en la función pública.
- Personal laboral:
Los 24 efectivos que componen la plantilla mantienen una relación con la Administración mediante un contrato laboral fijo o indefinido.
La mayor parte se concentra en torno a dos categorías profesionales: la de técnico superior de gestión y servicios comunes, que cuenta con 11 efectivos, y ayudante de gestión y servicios comunes, con otros 7 efectivos. De las restantes categorías, la más numerosa es la de técnico superior de actividades técnicas y profesionales, con 3 efectivos.
- Relación hombre/mujer:
68,69% del personal está compuesto por mujeres, la relación hombre/mujer de 1 a 2'19.



- El tiempo medio de permanencia del personal en la Dirección General es de 20,63 años.
- Edad de la plantilla:
 - Tramo de edad 56 a 64 años: 61,62%.
 - Tramo de edad 45 a 55 años: 19,87%.
 - Resto de las edades: 18,51%.

Edades medias por grupos

A1	A2	C1	C2	Media edad
55,35	55,56	56,51	54,75	55,69





I.3.- PRESUPUESTO

Dentro de la Sección 15 (Ministerio de Hacienda) de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2019, se incardina el Servicio 13 (Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas) que participa en los tres programas de gasto, que a continuación se detallan. El crédito inicial para el ejercicio 2019 en los tres programas asignados al Servicio 13 asciende a 15.056,47 miles de euros.

- Programa 231G de Atención a la infancia y a las familias: 4.300 miles de euros, cuyo único concepto económico es el 875 dedicado al Fondo de Garantía del Pago de Alimentos. La ejecución de este programa en 2019 alcanzó el 89,51%.
- Programa 931N Política presupuestaria: Dotación inicial de 4.947,65 miles de euros y una ejecución 98,02%.
- Programa 219N de Gestión de pensiones de Clases Pasivas, soporte instrumental para la ejecución de los programas 211N Pensiones de Clase Pasivas, 211O Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas 212N Pensiones de guerra, de la Sección presupuestaria 07 (Clases Pasivas): dotación inicial de 5.808,82 miles de euros y una ejecución 97,20%.

Los cuadros siguientes, referidos únicamente a los programas 219N y 931N, muestran la distribución de los créditos definitivos por Capítulos:

- Capítulo I: 98,74%.
- Capítulo II: 1,10%.
- Capítulo VI: 0,16%.

La ejecución conjunta del presupuesto asignado ha sido del 97,58%, inferior en un 0,61% a la del ejercicio anterior.

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMAS 219 Y 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2019⁽¹⁾

ARTICULOS	PROGRAMA 219N					PROGRAMA 931N					TOTAL PRESUPUESTO				
	Y	CREDITO	MODIFIC.	CREDITO	OBLIGAC.	%	CREDITO	MODIFIC.	CREDITO	OBLIGAC.	%	CREDITO	MODIFIC.	CREDITO	OBLIGAC.
CAPITULOS.	INICIAL	CREDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJEC.	INICIAL	CREDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJEC.	INICIAL	CREDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJEC.
ART.º 10						56,65	1,41	58,06	58,06	100,00	56,65	1,41	58,06	58,06	100,00
ART.º 12	5.075,88		5.075,88	4.993,41	98,38	4.052,82	107,27	4.160,09	4.116,36	98,95	9.128,70	107,27	9.235,97	9.109,77	98,63
ART.º 13	275,28	-15,00	260,28	210,00	80,68	355,86		355,86	332,18	93,35	631,14	-15,00	616,14	542,18	88,00
ART.º 16	391,90	118,00	509,90	509,65	99,95	404,48	15,00	419,48	412,39	98,31	796,38	133,00	929,38	922,05	99,21
CAPITULO I	5.743,06	103,00	5.846,06	5.713,06	97,72	4.869,81	123,68	4.993,49	4.918,99	98,51	10.612,87	226,68	10.839,55	10.632,05	98,09
ART.º 21	13,73		13,73	2,38	17,37	7,22	-2,27	4,95			20,95	-2,27	18,68	2,38	12,77
ART.º 22	35,07	-18,64	16,43	8,65	52,64	55,66		55,66	43,26	77,71	90,73	-18,64	72,09	51,90	72,00
ART.º 23	7,90		7,90	1,74	22,08	6,73		6,73	3,97	58,92	14,63		14,63	5,71	39,03
CAPITULO II	56,70	-18,64	38,06	12,78	33,57	69,61	-2,27	67,34	47,22	70,12	126,31	-20,91	105,40	60,00	56,92
ART.63	9,06		9,06	2,56	28,26	8,23		8,23	2,53	30,74	17,29		17,29	5,09	29,44
CAPITULO VI	9,06		9,06	2,56	28,26	8,23		8,23	2,53	30,74	17,29		17,29	5,09	29,44
TOTAL	5.808,82	84,36	5.893,18	5.728,40	97,20	4.947,65	121,41	5.069,06	4.968,74	98,02	10.756,47	205,77	10.962,24	10.697,14	97,58

(1) miles de euros



SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMAS 219 Y 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2018 /2019⁽¹⁾

ARTICULOS Y	PRESUPUESTO 2018					PRESUPUESTO 2019					% VARIACIÓN 2018/2019				
	CRÉDITO INICIAL	MODIFIC. CRÉDITO	CREDITO DISPONIBLE	OBLIGAC. RECONOC.	PORCENTAJE EJECUCION	CREDITO INICIAL	MODIFIC. CRÉDITO	CRÉDITO DISPONIBLE	OBLIGAC. RECONOC.	PORCENTAJE EJECUCION	CRÉDITO INICIAL	CRÉDITO DISPON.	OBLIGA. RECON.	VARIAC. EJEC.	
ART.º 10	56,65		56,65	56,64	99,99	56,65	1,41	58,06	58,06	100,00		2,49	2,50	0,01	
ART.º 12	9.128,70	-130,62	8.998,08	8.919,84	99,13	9.128,70	107,27	9.235,97	9.109,77	98,63		2,64	2,13	-0,50	
ART.º 13	631,14	-62,27	568,87	527,53	92,73	631,14	-15,00	616,14	542,18	88,00		8,31	2,78	-5,11	
ART.º 16	796,38	14,26	810,64	797,12	98,33	796,38	133,00	929,38	922,05	99,21		14,65	15,67	0,89	
CAPITULO I	10.612,87	-178,63	10.434,24	10.301,13	98,72	10.612,87	226,68	10.839,55	10.632,05	98,09		3,88	3,21	-0,65	
ART.º 21	20,95		20,95	0,26	1,26	20,95	-2,27	18,68	2,38	12,77		-10,83	800,00	909,36	
ART.º 22	90,73	-10,44	80,29	59,90	74,60	90,73	-18,64	72,09	51,90	72,00		-10,22	-13,34	-3,48	
ART.º 23	14,63		14,63	5,74	39,22	14,63		14,63	5,71	39,03			-0,50	-0,50	
CAPITULO II	126,31	-10,44	115,87	65,90	56,87	126,31	-20,91	105,40	60,00	56,92		-9,04	-8,95	0,09	
ART.63	17,29		17,29	7,63	44,13	17,29		17,29	5,09	29,43			-33,30	-33,30	
CAPITULO VI	17,29		17,29	7,63	44,13	17,29		17,29	5,09	29,43			-33,30	-33,30	
TOTAL	10.756,47	-189,07	10.567,40	10.374,66	98,18	10.756,47	205,77	10.962,24	10.697,14	97,58		3,74	3,11	-0,61	
TOTAL (En euros 2016)	10.756,47	-189,07	10.567,40	10.374,66	98,18	10.671,10	204,14	10.875,24	10.612,24	97,58		-0,79	2,91	2,29	-0,61

I.P.C. diciembre 2018/ diciembre 2019 = 0,8 %

(1) miles de euros

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN GENERAL CON LA AGENDA 2030

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un plan de acción al que se ha sumado España, y a la que cada administración, cada institución y la ciudadanía en su conjunto debe dar contenido. Tanto la Unión Europea como España han mostrado un compromiso inequívoco con la Agenda a través de diferentes declaraciones e iniciativas.

La Agenda 2030 está articulando en España una movilización de las administraciones, a nivel nacional, autonómico y local, ciudadanía, de los actores sociales, las empresas, universidades, centros de investigación, organizaciones de la sociedad, alrededor de una visión compartida.

Y así, la Dirección General ha interiorizado la necesidad de que sus acciones y su presupuesto estén dirigidas al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que marcan el contenido principal de la Agenda 2030.

La alineación presupuestaria como medida palanca de forma rápida y eficaz para alcanzar los ODS se considera fundamental.

La Dirección General ha dado un primer paso para conseguir el alineamiento de sus programas presupuestarios y saber su grado de contribución con los ODS de la Agenda 2030.

El resultado, en una primera fase, es que la gestión desarrollada por la Dirección General, contribuye a alcanzar los siguientes, prácticamente al 100%:

- Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus manifestaciones.
- Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



- Objetivo 10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.
- Objetivo 16. Promover a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

I.4.- GESTIÓN DE LA CALIDAD

La Dirección General hace tiempo que apostó por una gestión de calidad. Y el nivel de excelencia se vio reflejado con la certificación de la Dirección General de Gobernanza Pública concediendo el Sello de Excelencia EVAM 200-299 a este centro directivo.

La calificación de la Dirección General como una organización excelente significó un cambio organizativo y cultural muy importante.

El Equipo de Calidad en las reuniones celebradas en 2019 (14 sesiones) comenzó a implementar las acciones reflejadas en el informe de autoevaluación, implicando en el proceso de mejora continua, con gran éxito, a los empleados.

Durante el año 2019, destacaron las siguientes actuaciones:

- Análisis y evaluación del contenido de la encuesta de clima laboral.
- Actualizando de la intranet de la Dirección (ALF@).
- Colaboración en la mejora de la Carta de Servicios de Clases Pasivas.
- Revisión de las Fuentes de información.
- Elaboración de un documento identificativo de los aliados estratégicos y grupos de interés de la Dirección General.
- Análisis de los resultados de la Técnica de grupo Nominal (TGN) realizada con los Aliados Estratégicos.
- Nueva definición de Visión del centro directivo.
- Inicio de los trabajos para desarrollar el Plan de Relevo.
- Programa para la Gestión del Conocimiento.
Destacan en este apartado las jornadas informativas que se celebraron para los funcionarios de nueva incorporación sobre las competencias y materias gestionadas por las unidades de la Dirección General.
- Publicación del Código de Conducta.
- Procedimiento de quejas y sugerencias.
- Creación de buzón de sugerencias y propuestas de mejora. Este buzón tuvo un resultado sorprendente, recogándose más de 50 propuestas de mejora.
Una vez valoradas por el Equipo de Calidad, más de una cuarta parte de las propuestas fueron aprobadas y premiadas por el Comité de Dirección, realizándose un acto público de entrega de diplomas por parte del Director General.

Son muchas las acciones de mejora puestas en marcha y muchas las que verán la luz en los próximos años porque la Dirección General va a seguir por la senda de la excelencia y la calidad.



Uno de los principios básicos que ha de inspirar toda la acción de una organización es la búsqueda permanente de la mejora de los servicios que presta, de los procedimientos en los que se soporta y en la modernización de su gestión, promoviendo una cultura de calidad entre sus empleados que redunde en una mayor participación, cercanía y en una prestación de servicio público cada vez mejor.

I.5.- APROBACIÓN PLAN ESTRATÉGICO 2020-2023

La Dirección General lleva realizando la planificación estratégica desde hace más de una década, con el objetivo de integrar todas las metas y objetivos de las distintas Subdirecciones Generales y Unidades en un marco común con un fin claro: enmarcar todas las decisiones, todos los proyectos y actividades hacia una orientación estratégica, basada en la responsabilidad y asunción de compromisos.

El programa de autoevaluación que se llevó a cabo en esta Dirección General, y que finalizó con la consecución del sello de excelencia (EVAM), como ya se ha referido en apartados anteriores, puso de manifiesto la necesidad de mejorar el sistema de planificación empleado, introduciendo la opinión de los grupos de interés a la hora de definir la visión y de la satisfacción con la consecución de los objetivos propuestos.

Por ello, durante el año 2019 se llevó a cabo un proceso de reflexión estratégica, de definición de objetivos, incorporando de manera explícita la perspectiva del cliente, de los grupos de interés, en definitiva, de los actores que intervienen en los procesos que gestiona esta Dirección General: pensionistas de clases pasivas, órganos de recursos humanos del sector público y las personas que trabajan en este Centro.

Cada uno de ellos tienen unas necesidades y unas expectativas, e incluso participan en la consecución de la Misión y de la Visión de esta Dirección General, y es ellos a los que se debe dirigir la planificación estratégica con el fin de satisfacer sus expectativas.

Hay que destacar la participación de los empleados de la Dirección General que han pasado a ser parte del proceso estratégico, contando con una Línea Estratégica propia de generación de valor en las personas que trabajan en el Centro.

Una vez definidas la visión, misión, valores, el entorno funcional donde se incardina la Dirección General, el DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades), los aliados, así como la plantilla actual del Centro, se articularon las siguientes líneas estratégicas, entendidas como los pilares fundamentales donde se deberá concentrar toda la actividad de la Dirección General, para conseguir las metas estratégicas establecidas:

- Control de gasto público en materia de costes de personal.
- Optimización de la gestión de las clases pasivas del Estado.
- Evaluación y control de las retribuciones del sector público Estatal.
- Implantación de medidas de control interno y de mejora de la calidad.
- Optimización de los sistemas de información y transformación digital.
- Creación de valor en las personas de la Dirección General.



Estas líneas estratégicas, por su carácter genérico se concretaron en un conjunto de objetivos específicos, claramente delimitados, cuya consecución se logrará mediante el desarrollo de los correspondientes programas o proyectos.

Estos programas o proyectos integran el conjunto estructurado de actividades, necesarias para la consecución de los objetivos específicos del plan, con sus ejecutores, medios, plazos de realización y productos resultantes, requeridas para el logro de cada objetivo específico. Su elaboración requirió de un análisis sistemático de lo que hay que hacer, cómo, cuándo, dónde, con qué, por quién y cuánto es necesario para lograr dicho objetivo.

Descendiendo un nivel de responsabilidad, se establecieron los denominados objetivos de gestión que contribuyen a la consecución de las metas y fines de las distintas Subdirecciones Generales y Unidades que componen la Dirección General.

Todo objetivo tiene como finalidad el logro de un resultado, por tal motivo se definieron los indicadores que ayuden a evaluar el funcionamiento del Programa para alcanzar la meta deseada.

La Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas quiere que su misión, su visión y sus valores, recogidos en su nuevo Plan Estratégico 2020-2023, estén alineados con los objetivos de desarrollo sostenible que se engloban la Agenda 2030. Tras un análisis de cada objetivo estratégico y de gestión del Plan Estratégico 2020-2023, se concluyó que con los distintos programas y actuaciones que se desarrollarán se abre un proceso que contribuirá, como un granito de arena, al desarrollo de alguno de los objetivos de desarrollo sostenible de la AGENDA 2030:

El Plan Estratégico 2020-2023 formado, por las “Líneas Estratégicas” y por el “Plan General de Actuaciones”, fue aprobado a finales de 2019.



II.- ACTIVIDADES SECTORIALES



II.- ACTIVIDADES SECTORIALES

II.1.- ACTUACIONES ESPECÍFICAS DEL ÁREA DE PENSIONES PÚBLICAS

II.1.1.- PLAN DE ACTUACIÓN DE CLASES PASIVAS

La tramitación electrónica como procedimiento de gestión en el seno de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas está consolidada.

No obstante, la reducción continua de efectivos obliga a buscar la mayor eficiencia en la gestión. Por ese motivo, en 2019 se dieron los primeros pasos hacia una fase ulterior para conseguir una mayor automatización en las distintas tareas con resultados positivos.

Destaca en 2019 el trabajo que hubo que desarrollar como consecuencia de lo establecido en el Real Decreto 1413/2018, de 2 de diciembre, por el que se desarrollan las previsiones de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en materia de pensiones de viudedad del Régimen de Clases Pasivas del Estado y en el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

En virtud de lo dispuesto en ambos textos, hubo que revisar de oficio aquellas pensiones de viudedad que cumplieran los requisitos establecidos en ellos, al efecto de incrementar el porcentaje aplicable a la base reguladora. Como resultado de ese trabajo se revisaron cerca de 50.000 pensiones, lo que supuso una carga de trabajo adicional realmente importante.

La actividad de gestión realizada durante 2019 en el ámbito de las pensiones de Clases Pasivas y otras prestaciones cuya competencia tiene atribuida la Dirección General se resume en los siguientes datos:

- El gasto de la Sección 07 “Clases Pasivas” del Presupuesto de Gastos del Estado, fue de 15.711,24 millones €, lo que supuso un incremento de un 6,22%, respecto al ejercicio 2018.
- En la nómina de diciembre de 2019 había 655.315 pensiones en alta, frente a las 644.750 pensiones en alta existentes en la misma fecha del año anterior. Incremento del 3,58% en las pensiones causadas conforme a la legislación vigente a partir de 1 de enero de 1985 y una disminución del 9,57% (mayor número de bajas que de altas) en el número de pensiones de “legislación antigua”. Esta última tendencia es más acusada en las pensiones de legislación especial de la guerra civil, cuyo número descendió en 2019 un 11,74% respecto del año anterior.
- Gestión de las pensiones de Clases Pasivas:
 - Disminución del número de jubilaciones lo que causó la reducción de las resoluciones de pensiones de jubilación en un del 4,47%, respecto del año 2018.
 - El número de resoluciones de pensiones a favor de familiares aumentó en un 3%.
 - En materia de expedientes tramitados por el procedimiento único de reconocimiento y liquidación, los datos son los siguientes: el 97,88% en pensiones de jubilación y el 87,76% en pensiones familiares (un 96,06% sobre el total).
- Expedientes de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual tramitados: se dictaron 595 resoluciones.



- Anticipos con cargo al Fondo de Garantía del Pago de Alimentos:
Se dictaron 4.225 resoluciones, de las que 1.792 (42%) fueron favorables.
El importe total abonado en 2019 fue de 2.885.095,64 € frente a los 3.451.154,82 € abonados el año 2018.

En el ámbito formativo del personal, destacó un nuevo módulo dentro del Plan de Formación de la Dirección General, ofreciendo una visión general del centro directivo en su conjunto como del Régimen de Clases Pasivas para las personas de nuevo ingreso, lo que permitió tener una perspectiva lo más amplia posible de todo el trabajo desarrollado.

Se realizó también una edición del curso de “Información Previa a la Jubilación en el Régimen de Clases Pasivas” dirigido al personal de las Unidades de Clases Pasivas de las Delegaciones de Economía y Hacienda que requieren dichos conocimientos para poder prestar adecuadamente el servicio de información previa presencial, utilizando la herramienta de video-colaboración del Servicio de Formación del Ministerio de Hacienda. Tuvo una duración de 10 horas y pretendía establecer las pautas de como prestar este servicio al futuro pensionista de jubilación y reforzar los conocimientos en la materia.

Por lo que se refiere a los habilitados de Clases Pasivas destacó el descenso del número de pensiones percibidas a través de habilitado, pasando del 11,07% en la nómina de diciembre de 2018 al 9,61% en la nómina de diciembre de 2019, lo que representa el 5,22% del importe de la nómina de Clases Pasivas.

Se realizaron 60 auditorías a los habilitados de Clases Pasivas correspondientes al plan del año 2019. Los objetivos específicos fueron, como en años anteriores:

- Cumplimiento de la obligación de abonar el importe íntegro de la pensión o pensiones de Clases Pasivas, sin practicar deducción alguna. Las comisiones, gastos de gestión o impuestos derivados del ejercicio de la actividad profesional que repercuta en su cliente deberán cobrarlos de forma separada (Disposición final primera del RD 193/2010, de 26 de febrero).
- Comprobar que el abono, o el reintegro en su caso, de la parte correspondiente al finiquito de la paga extraordinaria, calculada de oficio por la Dirección General, en el caso de pensionistas fallecidos en el mismo mes en que se produce la baja en nómina o de vencimiento de la pensión de orfandad, se realiza atendiendo a las Instrucciones de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas, emitidas con fecha 9 de octubre de 2012 y remitidas al Consejo General de Colegios de Habilitados de Clases Pasivas de España para su traslado a todos los habilitados.
- Verificar, en los casos de bajas de pensionistas por defunción, que el habilitado paga correctamente la última mensualidad a la que el pensionista tenía derecho y que reintegra debidamente al Tesoro Público, en su caso, los pagos que se hayan abonado indebidamente de acuerdo con las Instrucciones de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas de 9 de octubre de 2012.



II.1.2.- PRESUPUESTO DE CLASES PASIVAS

El abono de las prestaciones de Clases Pasivas se realiza con cargo a la Sección 07 “Clases Pasivas” de los Presupuestos Generales del Estado.

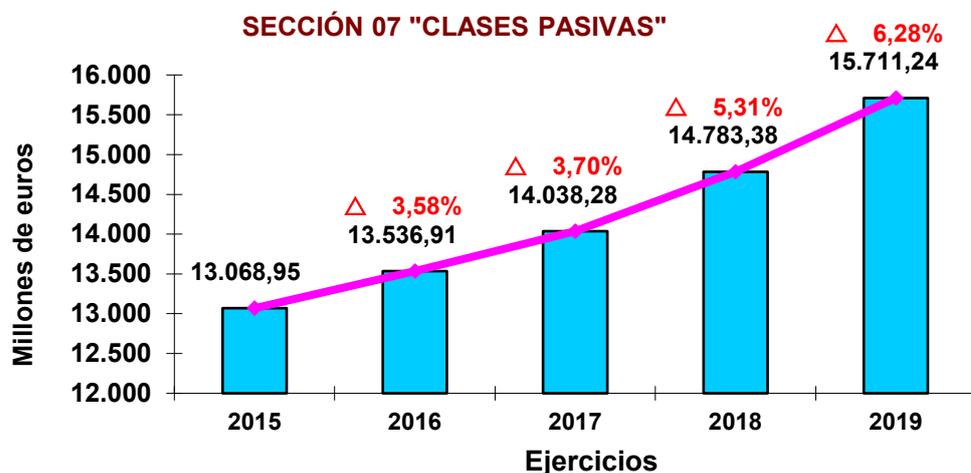
En el cuadro que figura a continuación se refleja la ejecución presupuestaria en 2019:

EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DE LA SECCIÓN 07 - EJERCICIO 2019
(En miles de euros)

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	CRÉDITO INICIAL (a)	MODIF. PRESUPUES. (b)	CRÉDITO DEFINITIVO (c) = (a)+(b)	AJUSTES (d)	COMPROM. DEFINITIVOS (e) = (c)+(d)	OBLIGAC. RECONOC. (f)	EJECUCIÓN PRESUP. % f)/(e)
Pensiones a funcionarios de carácter civil	10.160.805,10	768.100,00	10.928.905,10	-300,00	10.928.605,10	10.923.631,65	99,95
Pensiones a familias de carácter civil	1.102.950,97	33.350,00	1.136.300,97	0,00	1.136.300,97	1.134.896,71	99,88
Pensiones a funcionarios de carácter militar	2.330.114,57	149.350,00	2.479.464,57	300,00	2.479.764,57	2.479.670,81	100,00
Pensiones a familias de carácter militar	995.769,13	9.700,00	1.005.469,13	0,00	1.005.469,13	1.004.923,35	99,95
Pensiones a camineros	250,04	0,00	250,04	0,00	250,04	151,30	60,51
PROGRAMA 211N	14.589.889,81	960.500,00	15.550.389,81	0,00	15.550.389,81	15.543.273,82	99,95
Pensiones a exministros	2.087,49	0,00	2.087,49	-60,00	2.027,49	2.026,49	99,95
Pensiones excepcionales	303,04	0,00	303,04	315,00	618,04	610,05	98,71
Pensiones a personal no funcionario integradas por Ley 115/69	3.179,64	0,00	3.179,64	-300,00	2.879,64	2.872,14	99,74
Pensiones extraordinarias de terrorismo RD 1576/90	10.100,00	0,00	10.100,00	210,00	10.310,00	10.298,80	0,00
Pensiones extraordinarias de terrorismo RD 851/932	1.905,73	0,00	1.905,73	135,00	2.040,73	2.022,28	99,10
Pensiones afectados VH	9.650,55	0,00	9.650,55	214,00	9.864,55	9.863,78	99,99
Otras pensiones o prestaciones integradas por Ley 115/69	3.577,63	0,00	3.577,63	345,00	3.922,63	3.918,26	99,89
Indemnización por jubilación anticipada de carácter civil	15,00	0,00	15,00	-15,00	0,00	0,00	0,00
Ayudas económicas Ley 35/95	6.224,02	0,00	6.224,02	-3.350,00	2.874,02	2.851,76	99,23
Otras pensiones o indemnizaciones militares	5.231,27	0,00	5.231,27	2.506,00	7.737,27	7.737,18	100,00
PROGRAMA 211O	42.274,37	0,00	42.274,37	0,00	42.274,37	42.200,74	99,83
Pensiones a causantes de carácter civil	15.800,32	-1.200,00	14.600,32	0,00	14.600,32	14.276,64	97,78
Pensiones a familias de carácter civil	49.800,45	-4.300,00	45.500,45	0,00	45.500,45	45.222,99	99,39
Pensiones derivadas Ley 37/84	92.067,96	-26.500,00	65.567,96	0,00	65.567,96	65.053,46	99,22
Pensiones a causantes de carácter militar	45,76	0,00	45,76	0,00	45,76	25,32	55,33
Pensiones de familias de carácter militar	1.083,31	0,00	1.083,31	0,00	1.083,31	941,17	86,88
Indemnizaciones derivadas de las Leyes 46/1977 y 52/2007	12,04	0,00	12,04	0,00	12,04	0,00	0,00
Indemnizaciones a expresos sociales	8,00	0,00	8,00	0,00	8,00	0,00	0,00
PROGRAMA 212N	158.817,84	-32.000,00	126.817,84	0,00	126.817,84	125.519,58	98,98
Aportación del Estado al Presupuesto de la Seg. Social para dar cumplimiento al R.D. Ley 13/2010	249,75	0,00	249,75	0,00	249,75	249,75	100,00
PROGRAMA 000X	249,75	0,00	249,75	0,00	249,75	249,75	100,00
TOTAL SECCIÓN 07	14.791.231,77	928.500,00	15.719.731,77	0,00	15.719.731,77	15.711.243,89	99,95



En el siguiente gráfico se muestra la evolución del gasto de la Sección 07 en los últimos cinco años, con indicación del incremento porcentual que se ha producido de un ejercicio a otro.



II.1.3.- RECONOCIMIENTO Y LIQUIDACIÓN DE PENSIONES Y DE OTRAS PRESTACIONES

Funciones de la Dirección General en 2019 sobre la gestión de las prestaciones económicas:

- Reconocimiento y pago de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado causadas por los funcionarios civiles, incluidos los de la Administración de Justicia, Cortes y otros Órganos Constitucionales.
- Reconocimiento y pago de las pensiones, e indemnizaciones, derivadas de la guerra civil.
- Reconocimiento y pago de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.
- Reconocimiento y pago de anticipos con cargo al Fondo de Garantía del Pago de Alimentos.
- Pago de las pensiones de Clases Pasivas causadas por el personal militar y asimilado.
- Pago de ayudas a los afectados por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH), como consecuencia de actuaciones realizadas por el sistema sanitario público.
- Reconocimiento del derecho a transferir al sistema de previsión social de la Unión Europea el equivalente actuarial de los derechos pasivos de los funcionarios civiles españoles, acreditados hasta el momento de su ingreso en las instituciones europeas.

II.1.3.1.- Reconocimiento de Pensiones y de otras prestaciones

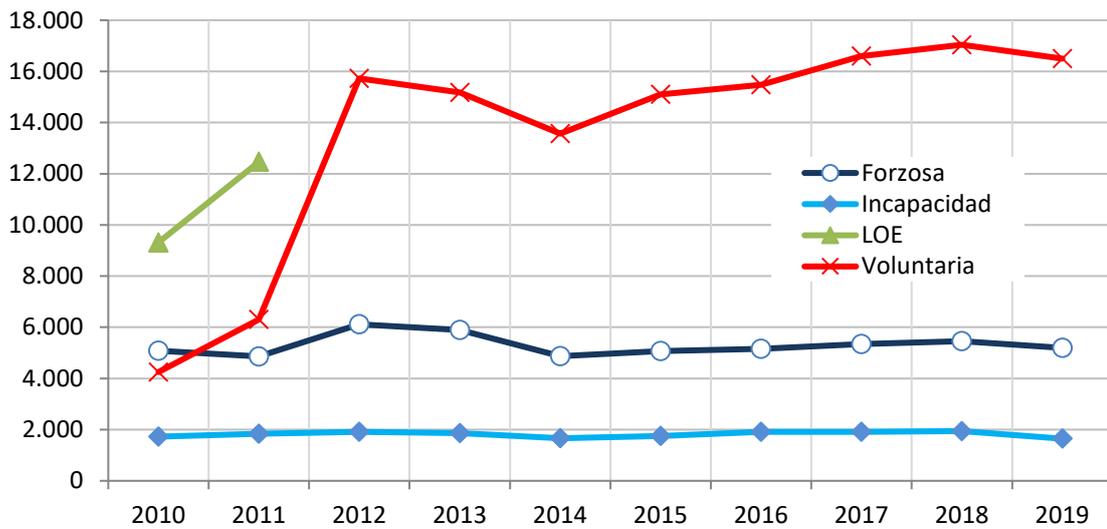
Los datos más relevantes que se incluyen en los cuadros siguientes se refieren a la resolución de expedientes de pensiones de jubilación y de pensiones familiares de



funcionarios civiles del Régimen de Clases Pasivas del Estado -no se incluyen las revisiones de resoluciones de pensión realizadas en ese mismo ejercicio-.

Pensiones de jubilación	2019	Pensiones familiares	2019
Forzosa	5.201	Viudedad	4.339
Voluntaria	16.504	Orfandad	844
Incapacidad	1.646	A favor de padres	14
Total	23.351	Total	5.197

En el cuadro siguiente se muestra la evolución histórica reciente de los distintos tipos de jubilaciones.



Además de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado, la Dirección General en 2019 reconoció y pagó otros tipos de pensiones y prestaciones, cuyos datos más significativos se recogen en el cuadro que se ofrece en la página siguiente.

En el mismo se reflejan, por cada tipo o clase de prestación, las que se encuentran en alta a 31 de diciembre de 2019, así como el número de resoluciones emitidas, incluyendo tanto los reconocimientos iniciales como las revisiones tramitadas durante 2019 –salvo las cifras correspondientes a las pensiones de funcionarios militares que se vinculan a liquidaciones y altas en la nómina de Clases Pasivas de pensiones reconocidas por el Ministerio de Defensa-.



PENSIONES, INDEMNIZACIONES Y OTRAS PRESTACIONES. AÑO 2019

COLECTIVOS	Resoluciones en 2019	Número de pensiones a 31/12/2019
PENSIONES	39.862	655.315
PENSIONES GENERALES	39.545	634.726
Pensiones a funcionarios civiles	29.932	464.906
Funcionarios civiles causantes	23.894	371.544
Familiares de funcionarios civiles	6.038	93.362
Pensiones a funcionarios militares	8.655	166.013
Funcionarios militares causantes	4.526	86.062
Familiares de funcionarios militares	4.129	79.951
Pensiones a militares profesionales derivadas de la guerra civil	186	3.807
Militares profesionales causantes	0	31
Familiares de militares profesionales	186	3.776
Transferencias y Reglamentos Comunitarios	772	
PENSIONES ESPECIALES DE GUERRA	248	17.413
Pensiones a militares no profesionales derivadas de la guerra civil	124	6.378
Militares no profesionales causantes	0	170
Familiares de militares no profesionales	124	6.208
Pensiones a mutilados civiles y excombatientes	67	4.105
Mutilados civiles y excombatientes causantes	2	1.998
Familiares de mutilados, excombatientes	65	2.107
Pensiones a familiares de fallecidos	57	6.930
OTRAS PENSIONES	69	3.176
Exministros y asimilados y sus familiares	6	102
Excepcionales	0	24
Víctimas por actos terroristas y sus familiares	0	95
Afectados de VIH y sus familiares	0	819
Peones camineros	5	20
Marroquíes y del Sahara y sus familiares	0	1.432
Pensiones a alumnos militares	58	357
Cruces y medallas pensionadas	0	327



II.1.3.2.- Coordinación de Pensiones de Clases Pasivas

En este área destacaron las labores propias de liquidación, pagos, reintegros, controles e información sobre cuestiones relacionadas sobre la nómina (revalorizaciones, retenciones, gestión de pagos y devoluciones bancarias, fe de vida, certificados...).

Hay que valorar muy positivamente la colaboración de las Unidades de Clases Pasivas de las Delegaciones de Economía y Hacienda, que centran su actuación en la atención e información al pensionista, la recepción de documentación, emisión de certificados, trámite de audiencia en el procedimiento de reintegros y actualización del Sistema de Información de pago de pensiones de Clases Pasivas.

Los datos de liquidaciones de pensiones e indemnizaciones se recogen en el siguiente cuadro:

	2017	2018	2019
Liquidaciones *	10.348	10.512	11.692
Complementos Económicos	425	376	341
Retenciones Judiciales	6.317	5.706	6.110
Reintegros	5.266	4.708	4.446
Modificaciones	19.755	29.210	21.353
Bajas por fallecimiento	25.449	24.971	23.280

(*) En el concepto de "Liquidaciones" se incluyen los datos de los conceptos de "Acumulaciones"; "Rehabilitaciones" y "Haberres devengados y no percibidos"

Por lo que se refiere a expedientes de reintegro, como consecuencia de los 4.573 expedientes tramitados en el ejercicio 2019, se ha solicitado el reintegro de 8.813.562,38 € por las causas que se especifican en el siguiente cuadro.

Reintegros iniciados en 2019		
Causas	Nº	Importe solicitado
Fallecimiento	735	1.749.646,91€
Incompatibilidad	132	1.150.303,52€
Complemento para mínimos	454	820.412,91€
Coparticipación	38	40.281,41€
FGPA	2.430	3.501.560,79€
Otras causas	784	1.551.356,84 €€
Total	4.573	8.813.562,38 €



A lo largo del ejercicio del 2019 continuó la realización de controles con el fin de evitar la percepción indebida de prestaciones.

- Dos cruces de información con la Tesorería General de la Seguridad Social para analizar la situación laboral de todos los pensionistas de Clases Pasivas, y detectar situaciones de incompatibilidad del percibo de las pensiones de jubilación y retiro de Clases Pasivas con el desempeño de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en un Régimen Público de Seguridad Social.
- Verificar con los datos suministrados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, que los pensionistas perceptores de complemento para mínimos no obtienen rentas anuales superiores a las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Analizar los datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal, para evitar situaciones de incompatibilidad en el percibo de las pensiones de orfandad de Clases Pasivas.

II.1.4.- INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO

II.1.4.1.- Información Escrita

En el año 2019 se recibieron **5.077** solicitudes de información escrita frente a las 6.107 del año anterior. El siguiente cuadro recoge la evolución del número de solicitudes recibidas desde 2010.

Solicitudes de información escrita según su origen			
Año	Particulares	Instituciones	Total
2010	5.000	623	5.623
2011	3.630	613	4.243
2012	3.971	621	4.592
2013	5.620	635	6.255
2014	5.069	582	5.651
2015	6.241	365	6.606
2016	4.548	501	5.049
2017	4.722	254	4.976
2018	5.973	134	6.107
2019	5.023	54	5.077



Consultas distribuidas por asuntos	
Pago de pensiones (nóminas, revalorización, IRPF, etc.)	1.067
Pensiones generales. Funcionarios civiles y familiares	1.611
Reglamentos comunitarios	8
Legislación especial guerra civil	7
Fondo garantía pago alimentos	34
Ayudas delitos violentos	21
Asuntos no agrupados	1.656
Incompatibilidades	673
Total	5.077

- **Correo Electrónico:**

Las consultas recibidas por correo electrónico alcanzaron la cifra de **4.512**. Representan, en el conjunto de las recibidas por el Servicio de Información Escrita, un porcentaje del 88,87%, constituyendo el medio elegido por un mayor número de ciudadanos para relacionarse por escrito con la Administración.

II.1.4.2.- Atención al Ciudadano

- **Consultas presenciales**

El número total de actuaciones realizadas en este sentido por el Servicio de Atención al ciudadano en el año **2019** fue de **14.798**.

En cuanto a su distribución por asuntos se puede ofrecer la siguiente información:

Distribución por asuntos	
Solicitudes Clases Pasivas	1.466
Solicitudes Ayudas a Víctimas de Delitos Violentos	25
Solicitudes Anticipos del FGPA	158
Trámites de audiencia	27
Modificación de datos bancarios	2.572
Modificación de datos personales	1.270
Comunicación de bajas de pensión	125
Fes de vida	625
Notificaciones espontáneas	209
Documentación requerida	669
Certificados y recibos de nómina	7.652
TOTAL	14.798



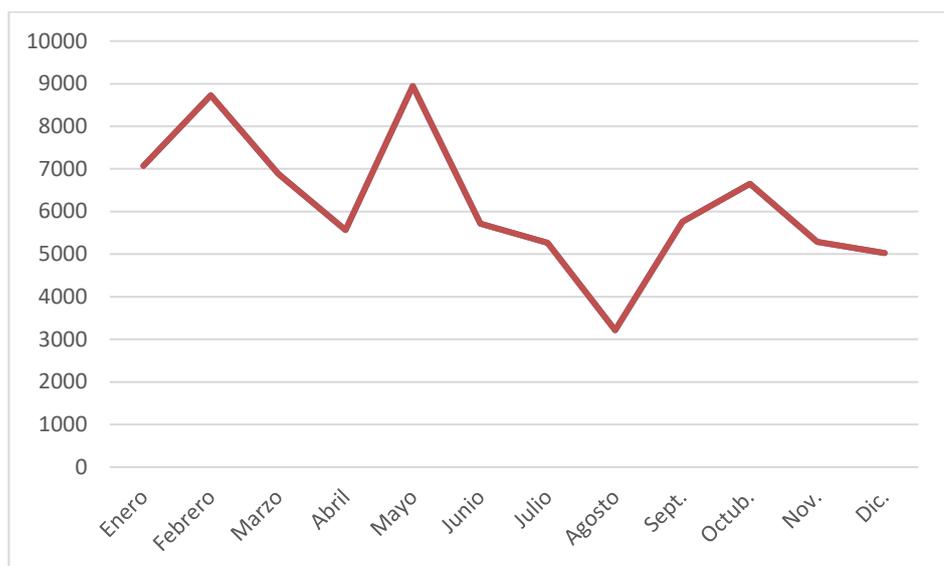
- **Teléfono de información gratuito de Clases Pasivas**

En el año 2019 se atendieron personalmente por operadores un total de 74.094 consultas, con la siguiente distribución por asuntos.

Consultas distribuidas por asuntos	
Información previa a la jubilación presencial	6.011
Tramitación pensiones familiares	3.451
Tramitación pensiones de jubilación	3.334
Legislación especial guerra civil	102
Ayudas delitos violentos	385
Certificados	3.718
Información nómina	41.137
Revalorización	2.663
Fondo Garantía Pago Alimentos	2.180
Asuntos no agrupados	11.113
TOTAL	74.094

Es destacable la utilización de mensajes grabados en los que se informa al interlocutor de determinados asuntos que suelen ser objeto reiterado de consulta en la línea (día de pago de la nómina, fecha envío carta de revalorización anual y del certificado de retenciones...).

Línea 900. Año 2019. Número de consultas formuladas por meses.





- **Información previa a la jubilación**

Se atendieron desde los servicios centrales un total de **2.494 solicitudes** de información previa, de las cuales 2.397 han sido mediante atención presencial.

II.1.4.3.- Servicios Electrónicos

- **Sede electrónica:** En el siguiente cuadro comparativo se reflejan algunos de los servicios prestados a través de la Sede electrónica de Clases Pasivas en los últimos 6 años:

SUBSISTEMA	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Certificados de Renta	7.548	6.322	5.374	4.857	3.652	2.988
Listados de Nómina	23.268	21.144	24.049	26.827	25.410	26.889
Consulta Pensiones	241.613	190.113	141.651	124.934	86.041	74.231
Certificados de Pensiones firmados	23.390	21.225	16.296	16.384	12.726	13.432
JUBIL @	23.398	24.673	24.091	23.225	22.563	20.628
Simul @	122.220	83.813	76.360	76.099	73.301	60.036
Consult @	18.491	17.045	15.059	4.507	4.320	3.456
Registro Electrónico	1.790	919	588	256	155	179
Notificaciones electrónicas	146	24	50	66	54	59
Total	461.864	365.278	303.518	277.155	228.222	201.898

- **“SMS” comunicando el reconocimiento de la pensión:** en el año 2019 se remitieron **19.980 mensajes** anticipando a los nuevos pensionistas de Clases Pasivas el reconocimiento de sus pensiones.

II.1.5.- CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO

En cumplimiento del compromiso asumido por la Dirección General de “mejora permanente en la calidad de los servicios que presta al pensionista de Clases Pasivas”, durante el ejercicio 2019 se realizaron actuaciones en los siguientes ámbitos:

II.1.5.1.- Campañas Informativas

- **Revalorización:** carta personalizada informativa de la revalorización de pensiones, señalando el incremento, el tipo de retención, el importe retenido, el líquido a percibir, el límite máximo de pensiones públicas, así como los requisitos que debe cumplir para poder solicitar el complemento económico.
- **Certificados de renta:** en la primera quincena del mes de febrero se enviaron a los pensionistas de Clases Pasivas los certificados de las retenciones a cuenta del IRPF aplicadas a sus respectivas pensiones en el año anterior.



II.1.5.2.- Consolidación de Proyectos de Mejora del Servicio

- **Encuesta de calidad de atención al público:** en el año 2019 se puso a disposición de los usuarios de la oficina de atención al público una encuesta de satisfacción sobre el servicio prestado.

Se trata de una herramienta muy potente que permite recabar una información muy útil y valiosa de cara a mejorar la calidad del servicio, y permiten recopilar sugerencias que mejoran el servicio.

La encuesta además se reveló como un elemento motivador para los empleados que prestan su trabajo en la oficina de atención al público, pues les permite conocer cómo es valorado su trabajo de una forma muy directa.

Se otorgó al servicio una valoración muy alta (cerca de 4,80 sobre 5 puntos).

- **Encuesta de calidad del servicio prestado a los pensionistas:** desde el año 1995 se remite una encuesta anónima al domicilio del pensionista, seis meses después del inicio del cobro de su pensión. Desde el año 2017 se ha implantado un nuevo sistema para la remisión de la encuesta a los pensionistas, efectuándola por correo electrónico. En el siguiente cuadro se ofrecen los resultados obtenidos en los últimos cinco años en cada una de las emisiones semestrales de la Encuesta:

ENCUESTA SOBRE LA CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO										
EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS										
GRADO DE ACEPTACIÓN					RESULTADOS GLOBALES					
Periodo	Encuestas			Aceptación %	Imagen de la organización	Servicio prestado	Apoyo y asesoramiento	Grado global de satisfacción	Ponderaciones	
	Enviadas	Devueltas	Recibidas							
2015/1	13.555	103	3.469	25,79	3,93	3,89	3,91	3,91	Excelente = 5	
2015/2	16.420	173	3.963	24,39	3,93	3,94	3,94	3,95	Bien = 4	
2016/1	13.148	77	3.668	28,06	3,95	3,94	3,96	3,95	Normal = 3	
2016/2	18.523	62	4.517	24,47	3,98	3,97	3,97	3,98	Regular = 2	
2017/1	6.898	199	2.653	39,60	3,92	3,95	3,94	3,94	Mal = 1	
2017/2	11.313	364	4.455	40,69	3,92	3,97	3,94	3,94		
2018/1	8.480	311	2.910	35,62	3,85	3,93	3,91	3,89		
2018/2	13.702	468	5.297	40,03	3,91	3,99	3,96	3,95		
2019/1	8.952	329	3.424	39,71	3,90	3,96	3,94	3,93		
2019/2	15.326	515	5.386	36,36	3,90	3,97	3,96	3,94		

- **Accesibilidad de la oficina de atención al público:** en 2019 se comenzó a trabajar en un proyecto para conseguir que la oficina de atención al público sea totalmente accesible. Se contó para ello con la inestimable colaboración del Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT), centro dependiente del IMSERSO.



Una delegación de dicho centro efectuó una visita a las instalaciones, ofreció unas sesiones de formación y remitió posteriormente unos informes en los se ponían de manifiesto todas aquellas medidas que se deberían tomar para conseguir la meta. Se realizaron algunas actuaciones en esta línea, entre las que cabe destacar la instalación de una puerta automática en la oficina. Actualmente hay en marcha otros cambios para procurar seguir todas las recomendaciones.

- **Actualización y compromisos de la Carta de Servicios de Clases Pasivas:** la Resolución de 2 de diciembre de 2019, de la Subsecretaría del Ministerio de Hacienda (BOE 10 diciembre 2019), aprobó la actualización de la Carta de servicios de la Dirección General para el periodo 2019-2022. La Carta de Servicios es una herramienta fundamental, ya que es un compromiso con la ciudadanía para lograr un servicio de calidad. El cumplimiento de los compromisos de la Carta de Servicios es un objetivo estratégico reflejado en el programa de actuaciones de la Dirección General. En el siguiente cuadro se incluye el grado de cumplimiento de los compromisos de la carta de Servicios de Clases Pasivas.

COMPROMISOS	INDICADORES	2019
➤ Las pensiones de jubilación se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la jubilación. Se garantiza la no interrupción entre la percepción de las retribuciones de activo y la pensión, cuando el expediente esté completo y se cumplan los requisitos	➤ Porcentaje de pensiones de jubilación abonadas en el mes siguiente al de la jubilación.	99,49 %
➤ Las pensiones familiares, causadas por funcionarios civiles, se abonarán en la nómina del mes siguiente a la fecha de la solicitud de la pensión, o de la recepción de la documentación requerida	➤ Porcentaje de pensión familiares abonadas en el mes siguiente al de la fecha de solicitud de la pensión, o de la recepción de la documentación requerida..	93,95 %
➤ Las pensiones militares, reconocidas por el Ministerio de Defensa, se abonarán en la misma nómina o en la del mes siguiente a la recepción de la documentación de la pensión militar.	➤ Porcentaje de pensiones militares abonadas en el mismo mes o en el siguiente a la recepción de la documentación de la pensión militar.	99,78 %
➤ Las consultas escritas serán contestadas en un plazo no superior a 7 días hábiles desde su recepción en el centro.	➤ Porcentaje de consultas escritas contestadas en el plazo máximo de 7 días hábiles.	95,72 %
➤ Las consultas recibidas por correo electrónico serán contestadas en un plazo no superior a 5 días hábiles.	➤ Porcentaje de consultas recibidas por correo electrónico contestadas en el plazo máximo de 5 días hábiles.	98,34 %
➤ El tiempo de espera de las llamadas atendidas no será superior a 5 minutos. Cuando la línea esté saturada el usuario recibirá un mensaje invitándole a repetir la llamada en unos minutos.	➤ Porcentaje de llamadas atendidas con un tiempo de espera inferior a 5 minutos.	99,86 %



COMPROMISOS	INDICADORES	2019
➤ Las citas previas, para ser atendido personalmente para informar sobre el importe de su futura pensión, se concederán en un plazo que no excederá de 15 días hábiles, salvo que el ciudadano pida cita para una fecha posterior	➤ Porcentaje de citas previas concedidas en el plazo máximo de 15 días hábiles, salvo que el ciudadano pida una cita posterior	100%
➤ El plazo de contestación a las quejas y sugerencias no será superior a 10 días hábiles	➤ Porcentaje de quejas y sugerencias contestadas en un plazo máximo de 10 días hábiles.	100%
➤ Los nuevos contenidos recibidos en el Portal de Clases Pasivas se publicarán en un día hábil, a fin de tener siempre una información veraz y actualizada.	➤ Porcentaje de actualizaciones de contenido publicadas electrónicamente en un día hábil tras su recepción.	98%

II.2.- ESTUDIOS, ANÁLISIS E INFORMES EN EL ÁREA DE COSTES DE PERSONAL

II.2.1.- ESTUDIOS E INFORMES

Las funciones de estudio, análisis, diagnóstico y cuantificación de los costes de personal del sector público en general y de la AGE en particular, son propias de esta Dirección General y se enmarcan en la finalidad de facilitar la toma de decisiones en el ámbito de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, siempre dentro del cumplimiento de los indicadores de estabilidad presupuestaria.

Las múltiples normas de diverso rango y los Acuerdos del Consejo de Ministros en esta materia, han requerido la realización de análisis y estimaciones de impacto económico. Resumidamente, y con carácter general, esta actividad puede expresarse en las siguientes funciones:

- La cuantificación de los costes de personal en orden a la elaboración del correspondiente informe y propuesta de inclusión en los Presupuestos Generales del Estado.
- La estimación del impacto de las políticas de costes de personal y de cualquier medida que afecte al personal del sector público o sus retribuciones.
- El estudio, análisis y diagnóstico en materia de efectivos y retribuciones del sector público.
- El análisis y estimación del impacto en los costes de personal de las Ofertas de Empleo Público de la Administración del Estado.
- El estudio de las estructuras orgánicas del Sector Público Estatal, desde el punto de vista de la eficiencia de los costes de personal.



Estimación del gasto anual de capítulo 1, por secciones presupuestarias

Aunque los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, fueron prorrogados de forma automática para 2019, para el Proyecto de Ley de Presupuestos de 2019, que finalmente no fue aprobado por las Cortes Generales, se llevó a cabo el trabajo interno necesario para la estimación del gasto de capítulo 1 necesario por secciones presupuestarias (Ministerios, incluyendo los OAAA y resto de entidades con presupuesto limitativo, dependientes de ellos).

Estudios de perspectiva de género

Al objeto de facilitar la elaboración del informe de impacto de género que acompañará a las futuras Leyes de Presupuestos Generales del Estado, a finales de 2019 se iniciaron trabajos preparatorios para el diseño y desarrollo de plataformas en el entorno de *BI* (Business Intelligence), mediante *Power BI Report Server*, para la visualización de datos desde dicha perspectiva en distintos ámbitos del sector público.

Oferta de empleo público: Sector Público Estatal

Los instrumentos jurídicos que hicieron posible la aprobación de la Oferta de Empleo Público (OEP) para 2019 se enmarcan en la prórroga de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

El 28 de marzo de 2019, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado prevista en el artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, previa negociación en el seno de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo de la Administración General del Estado, acordó tramitar de manera inmediata la aprobación del real decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del Estado para el año 2019, en los términos negociados, incluyendo tanto la previsión de plazas de turno libre como de promoción interna.

La OEP de 2019 se concretó en un Real Decreto-ley y varios Reales Decretos:

- Real Decreto-ley 5/2019, de 1 de marzo.
- Real Decreto 47/2019, de 8 de febrero.
- Reales Decretos 211, 212, 213, 214, 215 de 29 de marzo de 2019, aprobando distintas ofertas de empleo público (OEP) para el año 2019.



En el siguiente cuadro se resumen las plazas aprobadas en los Reales Decretos citados:

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2019	
Oferta AGE	20.781
FF.CC de Seguridad del Estado	5.561
Policía Nacional	2.806
Guardia Civil	2.755
Fuerzas Armadas	1.814
TOTAL OEP Sin estabilización	28.156
OFERTA Extra y adicional al BREXIT	441
TOTAL Sin Estabilización + BREXIT	28.597
OEP Estabilización M ^o JUSTICIA	2.237
OEP Estabilización F.DOCENTES	489
OEP Estabilización AGE 2018	2.528
Total Estabilización	5.254
Total sin FF.AA Y F.C.S.E.	23.459
TOTAL GENERAL	33.851

Los datos correspondientes a dichas ofertas fueron incorporados en la plataforma para monitorización interna en BI (Business Intelligence).

Oferta de empleo público: todas las Administraciones Públicas

La estimación de la magnitud e impacto de las OEP de todas las Administraciones Públicas (Estado, CCAA, EELL, Universidades Públicas) se realiza a partir de la información de los efectivos recogidos en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BEPSAP), y tiene en cuenta la tasa estimada de variación y las tasas de reposición recogidas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, junto con el resto de datos retributivos relevantes y pertinentes de la Dirección General.

El resumen de esta estimación forma parte del avance presupuestario que remite el Estado Español a la Comisión Europea cada año.

Real Decreto-ley 6/2019, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Este objetivo de igualdad recogido en el RD ley 6/2019 se planteó de forma escalonada, añadiendo 3 semanas de permiso para el progenitor diferente de la madre biológica durante 2019, 4 semanas durante 2020 y otras 4 semanas durante 2021, hasta el total de 16 semanas de permiso, corroborando los análisis de impacto económico realizados en nuestro ámbito.



Estudios sobre retribuciones, efectivos y costes de personal

Durante 2019 se ampliaron las líneas de trabajo sobre retribuciones, efectivos y costes de personal, destacando:

- Análisis sobre materias de interés tanto sobre estructuras organizativas como de costes asociados.
- Análisis descriptivos y predictivos de impacto retributivo y organizativo de proyectos normativos, acuerdos o medidas, solicitadas a la Dirección General.
- Monitorización de la evolución mensual de efectivos a partir de fuentes internas o externas de datos, con especial atención a la influencia de la variable edad.
- Funciones de soporte para el análisis de impacto derivado de la aplicación del IV Convenio Único de la AGE.
- Seguimiento de publicaciones e informes internacionales especializados en materias de retribuciones, principalmente en el ámbito de la UE.

Metodologías de cálculo e inferencia de impacto de decisiones en materia de efectivos y retribuciones

Uno de los objetivos del *Programa de Actuaciones* de la Dirección General consiste en diseñar metodologías que permitan analizar cuantitativa y cualitativamente la situación real de efectivos, costes y retribuciones de los empleados públicos y explorar alternativas orientadas a la asignación eficiente de recursos.

Las políticas relativas a costes de personal han venido permitiendo un adecuado control del déficit público. Sin perjuicio de este objetivo, la evolución de la situación económica de 2019 hizo posible explorar nuevas acciones orientadas a la optimización de recursos humanos que permitan un mejor logro de los fines de la Administración, para lo que resulta necesario el seguimiento y control de los gastos que dichas acciones puedan conllevar.

A estos efectos, es preciso disponer de metodologías de cálculo e inferencia de impacto de decisiones en materia de efectivos y retribuciones, de modo que, junto a la posibilidad de visualizar la situación actual (análisis descriptivo), pueda comprobarse también la evolución prevista para ciertas variables (análisis predictivo). Ello requiere evolucionar de la zona de soporte operativo de decisiones (tradicionalmente sustentada sobre datos e información) a la zona de soporte estratégico, que permite realizar predicciones y formular alternativas que puedan influir en la evolución de las variables, simulando los resultados a los que conduciría la omisión de medidas correctoras.

De entre los objetivos asumidos dentro de este apartado, realizados con medios propios, destacan especialmente los orientados a la **Gestión del conocimiento sobre efectivos y costes salariales**. Se trata de una actuación interna que consiste en mantener actualizados y disponibles incluso a través el espacio "*Report Server en Microsoft Power BI*", los principales indicadores y ratios que puedan ser de utilidad para facilitar la toma de decisiones en materia de efectivos y costes de personal.



II.2.2.- SIMAT: SUMINISTRO DE INFORMACIÓN, POR LAS CCAA Y ENTIDADES LOCALES, SEGÚN LAS PREVISIONES DE LA LEY DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

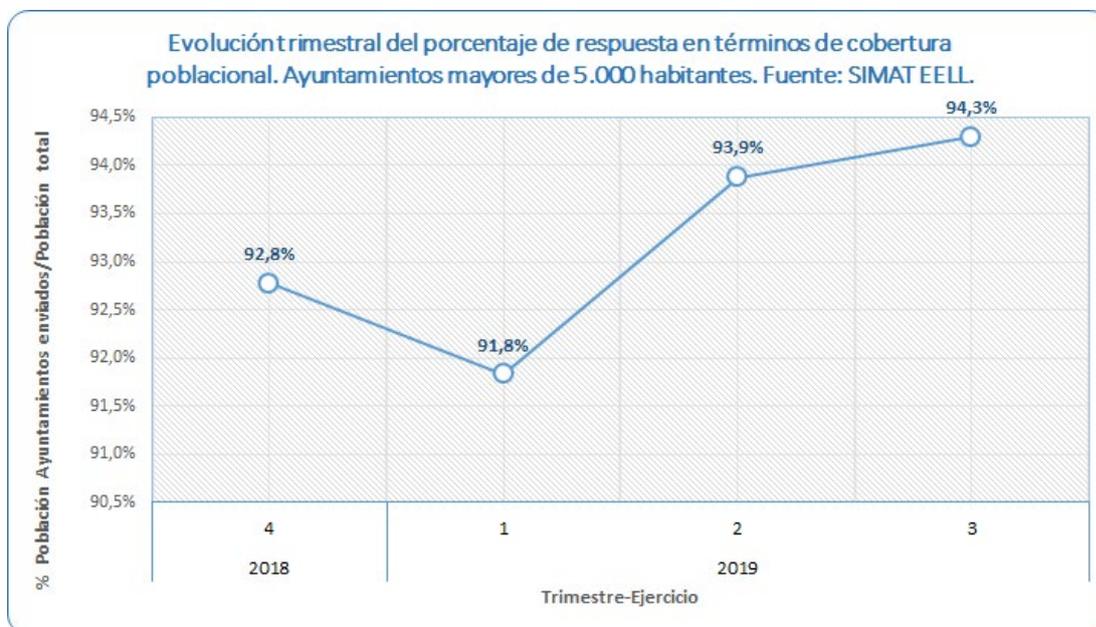
La Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas 2015/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, modificada parcialmente por la Orden HAP/2082/2014, de 7 de noviembre, regula la información que han de suministrar las Administraciones territoriales a la Dirección General de Costes de Personal en cuanto al número de efectivos y las retribuciones percibidas (artículos 7.1, 7.2 y 7.3).

El procedimiento desarrollado para dar cumplimiento a esta Orden es el SIMAT (Sistema de información de masas y efectivos de las Administraciones Territoriales).

Asimismo, la captura de la información se efectúa a través de un sistema de carga masiva de datos habilitado al efecto.

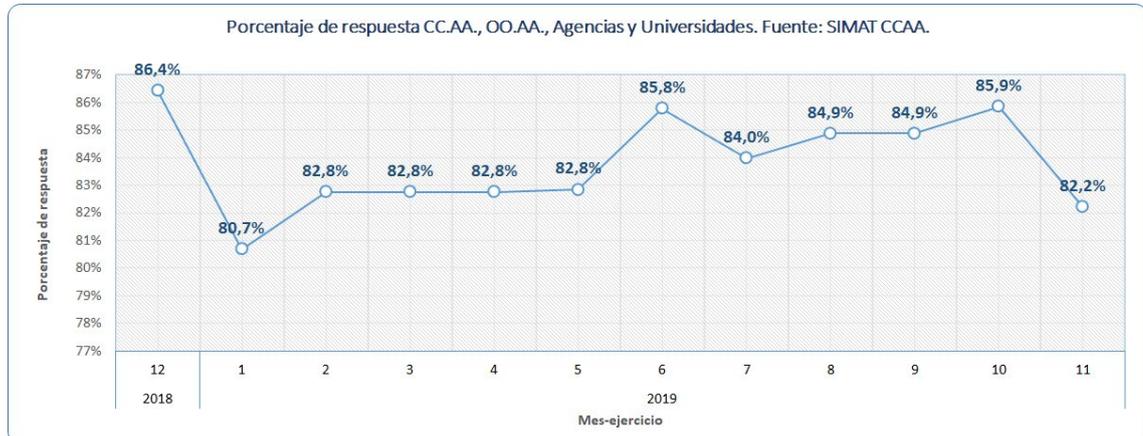
Se presentan 2 gráficos correspondientes a:

- La evolución trimestral en 2019 de los porcentajes de respuesta al SIMAT de los Ayuntamientos mayores de 5.000 habitantes, en términos de cobertura poblacional (población de los Ayuntamientos enviados/población total).





- La evolución mensual en 2019 del porcentaje de respuesta de los entes de las comunidades autónomas sujetos a Contabilidad pública (CCAA/Consejerías, Organismos Autónomos, Agencias y Universidades).



II.2.3.- CUADRO DE MANDO DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Cuadro de Mando de la Dirección General

La herramienta interna de Cuadro de Mando se inició en 2010, sobre aspectos o ámbitos relevantes que son actualizados por cada una de las Subdirecciones Generales o Unidades responsables de la información.

En el Plan de actuaciones de la Dirección General se contempló como proyecto el desarrollo de un modelo alternativo de cuadro de mando basado en entorno de Business Intelligence.

Plataforma Report Server de Business Intelligence

Aunque los trabajos preparatorios se iniciaron en el año 2018, ha sido durante 2019 cuando esta plataforma se ha consolidado como un nuevo modelo de cuadro de mando, desarrollado en el entorno de *BI (Business Intelligence) de Power Bi Report Server*. En ella se incorporan vistas pivotantes de datos sobre efectivos y costes de retribuciones que se mantienen permanentemente actualizadas (según la periodicidad que marca cada fuente de datos) y su accesibilidad, visibilidad, potencialidad y usabilidad en un entorno dinámico de BI representa un exponente de la apuesta por la gestión del conocimiento interno, que constituye una decisión estratégica del Centro Directivo.

II.2.4.- AGENCIAS ESTATALES

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, aborda una reforma integral de la Administración, mediante una regulación del funcionamiento interno de cada Administración y de las relaciones entre ellas. Se establece una nueva clasificación del sector público estatal para los organismos y entidades que se creen a partir de la entrada en vigor de la Ley, así como una nueva configuración de los organismos públicos, entre los que están



incluidas las Agencias, cuya transformación organizativa, - prevista en la Ley para antes del 2 de octubre de 2019- requiere una labor de soporte por parte de este Centro directivo.

Durante 2019 las tareas de análisis y control en materia de retribuciones en lo que respecta a las Agencias Estatales, se centraron en:

- Gestión de las Agencias, mediante la representación de la Dirección General en sus órganos de gobierno (Consejo Rector y Comisión de Control), en las Agencias Estatales CSIC, AECID y BOE, y la monitorización de su cumplimiento de objetivos, recursos y planes para alcanzarlos.
- Ejecución presupuestaria del CSIC y la AECID.

Algunas agencias (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado y Agencia Estatal de Cooperación Internacional para el Desarrollo), durante 2019, dieron lugar a determinadas actuaciones para establecer un marco adecuado de gestión.

II.2.5.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

La Dirección General tiene atribuidas las competencias relativas a las funciones normativas, de estudio, de informe y control en materia de indemnizaciones por razón del servicio.

En esta materia, de forma independiente o conjuntamente con la Dirección General de la Función Pública, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Elaboración de las propuestas normativas y de autorizaciones, por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), de regímenes indemnizatorios extraordinarios en los casos no previstos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, que regula las indemnizaciones por razón del servicio, tal y como se establece en su disposición adicional sexta.
- Elaboración y tramitación ante la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos de autorizaciones de abono de asistencias por la concurrencia a reuniones de órganos colegiados y de órganos de administración de organismos públicos.
- En el total de órganos a los que se ha autorizado el abono de asistencias se han mantenido las mismas cuantías autorizadas en ejercicios precedentes a fin de no incrementar costes. No se ha dictado ninguna Resolución de autorización ex novo de abono de asistencias, por lo que únicamente se han tramitado prórrogas de las ya concedidas, a excepción de un nuevo órgano colegiado que se conformó en 2019 a fin de valorar determinadas propuestas en ese mismo año.
- Elaboración de los informes preceptivos y vinculantes sobre los baremos retributivos a aplicar, por los distintos centros de formación, a los colaboradores en actividades formativas.

Los criterios sobre las compensaciones no variaron y no se informó ningún baremo que no se viniese abonando con anterioridad.



- Elaboración de los informes relativos al número de las asistencias a reconocer por concurrencia a las sesiones de los Tribunales y órganos de selección de personal.
- Elaboración de los informes respecto de la asignación a grupo, a efectos de la percepción de dietas, cuando se trata de comisiones de servicio realizadas por personal no vinculado jurídicamente con la Administración, pero que presta servicios que puedan dar origen a indemnizaciones.
- Informe y contestación de las de consultas realizadas por los departamentos, organismos, entidades locales y demás personal al que resulta de aplicación el RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre interpretación y aplicación de la normativa vigente y criterios de aplicación de la misma.
- Actualización de la base de datos en la que se recopilan los criterios fijados por la Dirección General en materia de indemnizaciones por razón del servicio.
- Seguimiento de las cuantías abonadas por los distintos departamentos y organismos de la administración en concepto de asistencias.

II.2.6.- INCENTIVOS AL RENDIMIENTO DE ALTOS CARGOS Y PERSONAL FUNCIONARIO

Corresponde a la Dirección General la determinación de los importes de los incentivos al rendimiento, que incluyen la productividad, las gratificaciones y la dedicación especial, entre otros. Para ello, se han calculado los importes de incentivos al rendimiento para altos cargos y personal funcionario y eventual, y se han tramitado las autorizaciones correspondientes, tanto por lo que respecta a los importes iniciales, que fueron autorizados por Órdenes de 18 y 27 de marzo, como a las sucesivas variaciones de los mismos derivadas de la liquidación de modelos de productividad por objetivos u otros de análoga naturaleza, pago de sentencias judiciales u otras causas que se han ido presentando a lo largo del ejercicio y que han hecho precisa la modificación de las citadas cuantías mediante la tramitación y aprobación de las correspondientes órdenes ministeriales.

En cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, y por aplicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 21 de junio de 2019, se procedió a recalcular todas las cifras de incentivos al rendimiento y a aprobar nuevas OM de autorización para altos cargos y personal funcionario y eventual, de fecha 1 de julio de 2019, para adecuar las cuantías al incremento retributivo previsto del 0,25% adicional, lo que revistió una especial complejidad.

II.2.7.- APLICACIÓN DEL ACUERDO DE 12 DE MARZO DE 2018

Cabe destacar en 2019, la autorización de la distribución del crédito asignado para el año 2019, de un importe de 250 millones de euros, destinado a la equiparación retributiva de la Policía Nacional y la Guardia Civil, en los términos previstos por el Acuerdo de 12 de marzo de 2018.

Como consecuencia se aprobaron distintas Resoluciones de la CECIR, que supusieron el derecho a la percepción de una cuantía mensual adicional en concepto de complemento específico singular, en función de la categoría o empleo de pertenencia, y también se tramitaron las correspondientes Órdenes Ministeriales de incremento de productividad para este colectivo, afectando a la totalidad de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad



del Estado que ocupaban puestos en los Catálogos de Fuerzas y Cuerpos citados o en las Relaciones de puestos de trabajo de la Administración General del Estado.

II.2.8.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO DESTINADO EN EL EXTERIOR

Los funcionarios destinados en el extranjero perciben una indemnización que se determina mediante la aplicación a las retribuciones del puesto de trabajo que desempeñan de dos módulos, el de calidad de vida y el de equiparación del poder adquisitivo.

La Orden de la Ministra de Hacienda de 28 de diciembre de 2018 actualizó los módulos de calidad de vida y equiparación del poder adquisitivo para 2019, correspondientes a cada uno de los países en los que hay puestos de personal funcionario. Según lo previsto en la Orden citada, se ha realizado diariamente el seguimiento del tipo de cambio oficial correspondiente a las divisas que cotizan en el Banco Central Europeo, lo que ha dado lugar a la tramitación de seis Resoluciones del Director General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, mediante las cuales se han modificado los tipos de cambios de referencia y los módulos de equiparación del poder adquisitivo, como consecuencia de la variación de los tipos de cambio de base de las distintas monedas de referencia más allá de la banda de fluctuación establecida.

A solicitud del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, se tramitó la Orden ministerial de 27 de mayo de 2019, por la que se fijan módulos nuevos para Chad e Islandia, lo que hizo necesario el correspondiente estudio detallado de los factores relativos al coste y condiciones de vida en esos países, recabando información y realizando los cálculos correspondientes.

Asimismo, se han realizado diversas actuaciones, como el seguimiento de los efectivos destinados en el exterior y sus costes; recopilación de la información y de los datos necesarios para el cálculo de los módulos; cuestiones diversas con repercusión en el ámbito internacional; atención a diversas consultas de los distintos Departamentos, así como respuesta a las reclamaciones de los interesados.

La actualización para 2020 quedó aprobada en la Orden de 19 de diciembre de 2019.

II.3.- MODIFICACIÓN EN LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO

Durante el año 2019 se mantuvieron los criterios estrictos en materia de modificación de relaciones de puestos de trabajo para contribuir a la contención del gasto público y a la reducción del déficit presupuestario.

II.3.1.- MINORACIÓN DEL COSTE DE LAS MODIFICACIONES DE LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO

En el año 2019 se aprobaron las siguientes modificaciones de relaciones y catálogos de puestos de trabajo:



Modificaciones de RPT	Personal funcionario	Personal laboral	Total
Por resoluciones de la CECIR	1.149	369	1.518
Por desconcentración de competencias	1.609	305	1.914
Total	2.758	674	3.432

En este año hay que destacar que se han ido instrumentado la aplicación de los fondos adicionales previstos en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo, de 9 de marzo de 2018.

Por otro lado, se han creado puestos para hacer frente al proceso de BREXIT en determinadas unidades que verán incrementada su carga de trabajo.

II.3.2.- GESTIÓN DE LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ESPECIAL

Las relaciones de puestos de trabajo de carácter especial fueron creadas con el objeto de contribuir a una gestión más rápida y para facilitar una mejor planificación de los recursos humanos, tanto por los departamentos ministeriales como por la propia CECIR, poniendo a disposición de las subsecretarías una herramienta muy importante de cara a una gestión eficiente y dinámica en el ámbito del propio departamento ministerial para la redistribución y cobertura de los puestos vacantes.

Las relaciones de puestos de trabajo de carácter especial permitieron la cobertura de necesidades de personal en las distintas unidades de cada departamento u organismo público, reduciendo de forma muy significativa la necesidad de creación de nuevos puestos, especialmente en los expedientes tramitados como consecuencia de la finalización de los correspondientes procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público y que exigían la disponibilidad de puestos para facilitar la toma de posesión de los aspirantes que superan las respectivas pruebas selectivas.

II.3.3.- GESTIÓN DE LAS PLANTILLAS DE PERSONAL ESTATUTARIO

Durante el año 2019, se autorizaron incrementos de plantillas en el ámbito estatutario de la red hospitalaria de la Defensa por la sustitución progresiva del personal laboral del área sanitaria que no pudo acceder al proceso estatutario llevado a cabo en su momento.

II.4.- ACTUACIONES EN MATERIA DE PERSONAL LABORAL

Durante el año 2019 se prorrogaron los Presupuestos Generales del Estado del año 2018.

No obstante, las previsiones en materia de retribuciones de los empleados al servicio del sector público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 fueron actualizadas con la publicación del Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre. Tales circunstancias obligaron a actualizar actividades y procesos referidos a retribuciones y masas salariales del personal laboral del sector público estatal, ocasionando una mayor complejidad en todas las actuaciones.

Además, el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, publicado por la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función



Pública, planteó en materia retributiva, un horizonte temporal a tres años, obligando a que sus previsiones se incluyeran en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Con la aprobación de este Acuerdo se incorporó una parte variable sobre incrementos salariales, vinculándolo al crecimiento de la economía española a lo largo de tres ejercicios de referencia, 2018, 2019 y 2020, y, además, en el caso del tercer y último ejercicio, también al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria previstos en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. Dichos incrementos salariales supusieron para el año 2019 un incremento del 2,25 %, con efectos 1 de enero, más un 0,25 %, con efectos 1 de julio, además de un incremento adicional del 0,25% para una serie de finalidades específicas (fondos adicionales).

La normativa presupuestaria en vigor durante el año 2019, Real Decreto-ley 24/2018 y los preceptos vigentes de la Ley 6/2018, atribuyó una serie de competencias al Ministerio de Hacienda en materia de retribuciones del personal laboral al servicio del Sector Público Estatal, que se desarrollan a continuación.

II.4.1.- INFORME DE LA MASA SALARIAL DEL CONVENIO ÚNICO

Las leyes de presupuestos de cada año exigen, con carácter previo al comienzo de la negociación colectiva, la emisión del preceptivo informe de la masa salarial por parte del Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

Estos informes cuantifican el límite máximo de las obligaciones que pueden contraerse en el ámbito de la negociación colectiva correspondiente a cada caso.

En el ejercicio 2019, los informes de la masa salarial del personal laboral acogidos al III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado se llevaron a cabo, como en años anteriores, a partir de la información disponible en la base de datos de la Dirección General, consiguiéndose así una importante agilización en los trámites.

Los informes de la masa salarial del Convenio Único comprendieron a 92 centros gestores, cifrándose en 751.114.815,93 € correspondientes a 33.267 efectivos.

II.4.2.- CONVENIOS COLECTIVOS Y REVISIÓN DE SUS RETRIBUCIONES

En el ámbito de la Administración General del Estado, la competencia para informar sobre los proyectos de convenios colectivos y sus revisiones se encuentra atribuida a los Ministerios de Hacienda, y de Política Territorial y Función Pública, a través de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

Asimismo, el artículo 15 del Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, prevé el preceptivo informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos cuando su contenido pueda afectar a los gastos de personal.

Los informes constituyen el mecanismo que permite asegurar que los pactos y revisiones salariales del personal laboral respetan los límites de crecimiento general establecidos en las leyes de presupuestos.



En dichos informes se determina tanto la distribución de la masa salarial como los aspectos del proyecto de pacto o acuerdo de los que se deriven consecuencias sobre el gasto público, efectuándose una valoración global del mismo; sólo a *posteriori*, en su caso, se formulan observaciones de carácter general relativas a la ejecución del proyecto de convenio o se ponen de manifiesto aquellas que pudieran condicionar su efectividad.

II.4.3.- PERSONAL LABORAL NO ACOGIDO A CONVENIO

Este personal es el sujeto a la legislación laboral que, por razón del nivel de la cualificación y responsabilidad del puesto y las específicas condiciones de trabajo (disponibilidad horaria y jornada de 40 horas semanales), es excluido de la normativa común del departamento u organismo, estableciéndose sus retribuciones mediante contrato individual con la Administración.

Como todos los años, en 2019 los departamentos ministeriales y sus organismos públicos remitieron a esta Dirección General la certificación de las retribuciones satisfechas y devengadas por su personal no acogido a convenio colectivo durante 2018, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7. Cuatro del Real Decreto-ley 24/2018, sobre las cuales se efectuaron las oportunas comprobaciones sobre la sujeción de las mismas a los límites previstos en la normativa presupuestaria.

Concretamente, en 2019 se contabilizaron 977 efectivos.

II.4.4.- RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO Y CATÁLOGOS DEL PERSONAL LABORAL

La competencia de la Dirección General en relación con las relaciones de puestos de trabajo y los catálogos del personal laboral de la Administración General del Estado comprende, en coordinación con la Dirección General de la Función Pública, el estudio de las propuestas a elevar a la consideración de la Comisión Interministerial de Retribuciones y de su Comisión Ejecutiva (CECIR), y estudio de las propuestas que se resuelven por desconcentración en los departamentos ministeriales.

Estas propuestas se refieren a la creación y supresión de puestos y a la modificación en el número y características de los mismos, así como a la determinación de las remuneraciones correspondientes a puestos de trabajo de nueva creación.

En esta materia se generaron, durante 2019, un total de 674 expedientes, de los cuales 369 se elevaron a la CECIR y 305 se resolvieron por el procedimiento de desconcentración. El resultado económico fue de -7.035.829,71€, lo que significó una importante reducción de costes.

II.4.5.- PERSONAL LABORAL EN EL EXTERIOR

En 2019 la CECIR acordó la revisión de las retribuciones del personal laboral acogido a legislación local en el exterior, de acuerdo con la previsión establecida en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, prorrogada para 2019.

Las leyes de Presupuestos Generales del Estado han establecido anualmente previsiones similares a la anterior, aunque a partir del año 2010, debido a la crisis económica, no se actualizaron las retribuciones de este personal, si bien tampoco se le aplicó la reducción en sus retribuciones del 5%, establecida en el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaban medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.



Los efectivos de este personal en 2019 ascendían a 4.798. La gestión se centró en la modificación de las relaciones de puestos de trabajo para atender a las necesidades de funcionamiento de los distintos centros.

En cuanto a la contratación de personal, el número de jornadas anuales formalizadas en el exterior en 2019 ascendió a 421,40 incluyendo tanto contratos fijos como temporales.

II.4.6.- PERSONAL LABORAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES Y OTROS ENTES PÚBLICOS

Entre las competencias que tiene atribuidas la Dirección General, en materia de personal laboral, está la de informar las masas salariales y el control de los incrementos retributivos del personal laboral de las entidades públicas empresariales y del resto de los organismos y entes públicos, tal y como se recoge en el artículo 7 del Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y en el artículo 32 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Mientras que el informe de la masa salarial es una competencia exclusiva de esta Dirección General, el control de los incrementos retributivos del personal laboral a que se refiere el artículo 32. Uno, apartado d) de la citada Ley 6/2018 (entidades públicas empresariales y otras entidades estatales de derecho público) se trata de una competencia compartida con la Dirección General de la Función Pública, a través del informe de la CECIR.

No obstante, previo al informe de la CECIR se requiere el preceptivo informe de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, tal y como se dispone en el apartado Seis del citado artículo 32 de la LPGE, de la que esta Dirección General ejerce las funciones de Secretaría y de órgano técnico de apoyo.

Durante el año 2019, las entidades de derecho público sujetas a control en sus diversas modalidades fueron 70.

Las actuaciones practicadas durante el año 2019 estuvieron condicionadas por el incremento retributivo establecido en el Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

En este contexto, dicha actividad se clasifica de la manera siguiente:

A.- Informe de las masas salariales del personal laboral de entes públicos y entidades públicas empresariales sujeto a convenio

El número de entidades públicas empresariales y otros entes públicos a los que se informó la masa salarial en 2019 fue de 44.

El número de efectivos afectados fue de 20.982 para una masa salarial total informada de 1.124.602.073,30 €.

En concepto de acción social se informaron 2.014.187,90 €.



B.- Determinación y modificación de retribuciones del personal laboral de entes públicos y entidades públicas empresariales.

Elaboración de los informes de la CECIR, conjuntamente con la Dirección General de la Función Pública, distinguiéndose varios tipos de informes en función de la naturaleza del personal del ente público o entidad pública empresarial:

1.- Personal de convenio

Se autorizan los proyectos de acuerdo o convenios colectivos, una vez que se comprueba que de la valoración de los mismos no se derivan incrementos de masa salarial superiores al previsto en la Ley de Presupuestos.

La masa salarial de los 7 entes y entidades cuyos convenios colectivos y revisiones salariales se cerraron en 2019 y que presentaron propuesta de modificación de retribuciones para un total de 4.580 efectivos, ascendió a 448.883.583 €.

2.- Personal no acogido a convenio

Las actuaciones son de dos tipos. Por una parte, se controlan las retribuciones percibidas por este colectivo para comprobar que se ajusten a las autorizadas por la normativa presupuestaria. Y, por otra, se estudian las propuestas presentadas por los entes y entidades relativas a la determinación o modificación del número de dotaciones y retribuciones autorizadas.

La masa salarial de las 44 entidades de derecho público que han presentado propuesta de modificación de retribuciones afecta a un total de 2.287 efectivos y asciende a un importe de total de 138.500.885 €.

3.- Entes públicos sin convenio colectivo propio que presentan un "sistema integral de retribuciones"

El informe tipo consiste en autorizar las medias retributivas por grandes grupos retributivos, normalmente técnicos y personal administrativo y de apoyo.

La masa salarial de los 6 entes que presentaron propuesta de modificación de retribuciones para un total de 1.088 efectivos, se cifró en 45.514.819,70 €.

4.- Personal en el exterior

Se distinguen dos tipos de colectivos:

- Personal desplazado desde España, con un sistema retributivo inspirado en el del personal funcionario, al obtenerse la retribución final mediante la aplicación a la retribución de referencia en España del mismo módulo de poder adquisitivo que a los funcionarios y un complemento de desplazamiento en función de las características de cada país.

Se informaron las revisiones salariales de 395 efectivos desplazados correspondientes a 2 entes y 1 agencia.

- Personal contratado localmente, cuyas retribuciones se fijan en divisas con referencia al mercado local de trabajo y se actualizaron en 2019 teniendo en cuenta la evolución



del IPC del país correspondiente y el tipo de cambio según la divisa de situación de cada país.

C.- Apoyo técnico en relación a las autorizaciones de retribuciones del Ministro de Hacienda y Función Pública (ahora, Ministra de Hacienda) a los presidentes y vicepresidentes y, en su caso, directores generales de entes públicos y entidades públicas empresariales.

D.- Autorizaciones de modificación de catálogos, cuando este requisito figura en los estatutos del ente público o entidad pública empresarial, así como autorizaciones para la modificación de las características y condiciones retributivas de puestos concretos de trabajo.

II.4.7.- SOCIEDADES MERCANTILES, FUNDACIONES CONSORCIOS Y MUTUAS

La normativa presupuestaria vigente en 2019 atribuye asimismo una serie de competencias a esta Dirección General en relación con el control de los gastos de personal de las sociedades mercantiles estatales, las fundaciones del sector público estatal, los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, y las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados.

A.-Autorización de masas salariales de sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios

El artículo 7. Tres del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, establece como requisito previo para la negociación colectiva, la emisión, con carácter preceptivo, del informe de masa salarial de las sociedades mercantiles estatales, las fundaciones del sector público estatal y los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal; así como de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 de la citada norma.

Los informes de masa salarial de dichas entidades, como en años anteriores, se emitieron a partir de las certificaciones remitidas por cada entidad en relación a las retribuciones satisfechas y devengadas por su personal laboral durante el ejercicio anterior.

Se distinguen las masas salariales correspondientes al ejercicio 2019 y las masas salariales de los ejercicios 2017 y 2018 que han sido aprobadas o nuevamente informadas en 2019, tal como se detalla en los siguientes cuadros:



RESUMEN DEL COSTE DE LAS MASAS DEL SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL DEL AÑO 2019, INFORMADAS EN EL 2019

Grupo	Tipo	(1) Nº de Valoraciones de M.S.	Efectivos	Jornadas	Coste Masa Salarial sin Acción Social	Acción Social
SEPI (38)	Sociedad Mercantil (36)	132	45.487	44.546	1.425.782.110,13	23.636.522
	Fundación (2)	3	99	97	2.359.112,92	56.345
PATRIMONIO (18)	Sociedad Mercantil (18)	40	5.897	5.370,26	173.692.946,22	7.289.663
MINISTERIOS (22)	Consortio (7)	7	163	159,71	6.472.559,27	25.444
	Fundación (18)	24	1507	1.487,65	57.061.810,73	631.059
	Sociedad Mercantil (22)	39	25.066	25.011,43	1.035.413.369,12	16.619.848
	Mutuas (20)	20	19.634	18.329,74	642.201.578,99	30.857.382
	TOTAL	265	97.853	95.002,66	3.342.983.487	79.116.264

RESUMEN DEL COSTE DE LAS MASAS DEL SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL DEL AÑO 2018, INFORMADAS EN EL 2019

Grupo	Tipo	(1) Nº de Valoraciones de M.S.	Efectivos	Jornadas	Coste Masa Salarial sin Acción Social	Acción Social
SEPI (6)	Fundación (1)	1	43	41,42	1.130.140,04	49.091,13
	Sociedad Mercantil (5)	10	33.115	32.659,92	902.776.857,55	8.358.117,60
PATRIMONIO (1)	Sociedad Mercantil (1)	2	295	294,83	9.956.428,51	80.418,82
MINISTERIOS (19)	Consortio (3)	3	140	138,38	5.667.096,18	10.059,00
	Fundación (3)	3	17	15,46	573.479,93	328.522,20
	Sociedad Mercantil (9)	13	1.577	1.575,06	77.423.718,37	315.491,62
	Mutuas (4)	24	3.222	2.988,98	103.734.600,08	3.881.050,22
	TOTAL	36	38.409	37.712,05	1.101.262.318,66	13.022.749,59



RESUMEN DEL COSTE DE LAS MASAS DEL SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL DEL AÑO 2017, INFORMADAS EN EL 2019

Grupo	Tipo	(1) Nº de Valoraciones de M.S.	Efectivos	Jornadas	Coste Masa Salarial	Acción
					sin Acción Social	Social
MINISTERIOS (6)	Consortio (1)	1	21	21,00	723.138,79	10.060,60
	Fundación (2)	2	10	9,63	361.375,33	
	Sociedad Mercantil (2)	3	47	45,63	1.588.574	84.877,64
	Mutuas (1)	1	1.913	1.758,17	64.575.859	1.990.238,90
	TOTAL	7	1.991	1.834,43	67.248.947,11	2.085.174,14

(1) Se considera una unidad por cada colectivo sometido a convenio colectivo diferente o de fuera de convenio.

B.- Informes y autorizaciones para la contratación en sociedades mercantiles estatales, fundaciones y consorcios

Las actuaciones realizadas en 2019 fueron las siguientes:

a) Autorizaciones de contrataciones temporales:

Las disposiciones adicionales vigésima novena, trigésima y trigésima primera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en línea con lo regulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, estableció la previa autorización conjunta de los Ministerios de Hacienda y de Política Territorial y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, para poder llevar a cabo la contratación temporal del personal en las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, siendo necesario también que estas entidades, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, aportaran información relativa a todo el personal temporal que hubiera prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas.

b) Informes de contrataciones indefinidas:

Las contrataciones indefinidas realizadas durante 2019 en las sociedades mercantiles estatales, en las fundaciones del sector público estatal y en los consorcios con participación mayoritaria del sector público estatal, conforme a lo establecido en las disposiciones adicionales citadas en el apartado anterior, requirieron del informe favorable conjunto de los Ministerios de Hacienda y de Política Territorial y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, así como del accionista mayoritario.

Se informaron favorablemente las siguientes contrataciones con carácter indefinido:

- 0 por necesidades sobrevenidas, frente a las 70 del ejercicio anterior.
- 71 por movilidad interadministrativa, frente a las 115 del ejercicio anterior.



- 2.454 por tasa de reposición.
- 2.795 por tasa de estabilización.

A continuación, se muestran los datos de contrataciones informadas en el conjunto de sociedades, fundaciones y consorcios, pudiendo observarse una importante disminución tanto del coste como de las jornadas informadas. Ello debido entre otros factores a la situación de prórroga presupuestaria, así como en el caso de los cupos a la consideración de los datos de ejecución de dicho cupo en ejercicios anteriores y un análisis detallado, avanzando en los estudios anteriores, de los proyectos presentados.

CUPOS	AÑO 2018	AÑO 2019	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	703.718.703	471.240.857	-33,04%
JORNADAS	36.487,30	22.856,69	-37,36%

AUTORIZACIONES SINGULARES	AÑO 2018	AÑO 2019	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	238.987.082	109.879.014	-54,02%
JORNADAS	9.599,85	7.307,30	-23,88%

II.5.- NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS INTERINOS Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE CARÁCTER LABORAL

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 establecía en su artículo 19. Dos, vigente en el año 2019, que no se podría proceder a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, exigiendo la previa autorización conjunta de los Ministerios de Hacienda y de Política Territorial y Función Pública.

El procedimiento de autorización de contratos de personal laboral, nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal, se reguló en la Instrucción conjunta de 17 de noviembre de 2010 de las entonces Secretarías de Estado de Hacienda y Presupuestos y para la Función Pública, estableciéndose un sistema de cupos de carácter anual coincidente con el ejercicio presupuestario.

De acuerdo con dicho procedimiento, en el mes de noviembre de cada año, los departamentos ministeriales, sus organismos autónomos y entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, y las agencias estatales, entidades públicas empresariales y el resto de entidades de derecho público del sector público estatal, a través de su máximo órgano responsable en materia de recursos humanos, deben enviar a la Dirección General de la Función Pública para su informe y remisión a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, una previsión de sus necesidades de contratación y de nombramiento de funcionarios interinos.

Las Direcciones Generales de Costes de Personal y de la Función Pública se pronuncian de forma conjunta sobre la estimación, total o parcial, o desestimación de la solicitud de autorización, y



recibiendo trimestralmente información en la que se detalla cada uno de los contratos o nombramientos de funcionarios interinos formalizados por cada entidad en dicho periodo.

Durante el año 2019 las autorizaciones de cupo de funcionarios interinos y de contratación de personal laboral de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos dependientes han experimentado una disminución en el coste y en el número de jornadas respecto a lo autorizado en el año 2018, según se detalla en el siguiente cuadro:

CUPOS	AÑO 2018	AÑO 2019	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	67.511.584	54.598.720	-19,13%
JORNADAS	2.863,96	2.353,03	-17,84%

En el caso de los Departamentos Ministeriales, frente a las autorizaciones de cupo que se produjeron en el año 2018, de 41.314.453,98 € (correspondientes con 2.017,58 jornadas), en el año 2019 se autorizaron 33.740.350,76 € (correspondientes con 1.471,85 jornadas), suponiendo un ahorro de 7.574.103,22 €.

Hay unos supuestos singulares de contratación de personal laboral, nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal, que no están incluidos en el procedimiento o sistema de autorización de cupos de carácter anual y que requieren de la autorización específica de las Direcciones Generales de Personal y Pensiones Públicas y de la Función Pública:

- Nombramiento de funcionarios interinos, para cubrir puestos vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, según lo previsto en el artículo 10.1.a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Los contratos autorizados con carácter general, en los supuestos previstos en el apartado 2.1 de la propia Instrucción, con la finalidad de agilizar la gestión.
- Los contratos a realizar con Empresas de Trabajo Temporal.
- Los contratos de interinidad celebrados para la cobertura de vacantes.
- Los supuestos de contratación laboral fija de las entidades públicas empresariales o entidades de derecho público, por necesidades sobrevenidas durante el ejercicio.
- Los contratos laborales de carácter fijo de las Entidades Públicas Empresariales y el resto de Entidades de Derecho Público del sector público estatal, celebrados con funcionarios o personal laboral fijo procedente de Departamentos u Organismos Públicos.

En el año 2019 las autorizaciones singulares experimentaron un aumento en los supuestos de nombramiento de funcionarios interinos para cubrir puestos vacantes por no ser posible su cobertura por funcionarios de carrera y en los casos de los contratos laborales de interinidad celebrados para la cobertura de vacantes.



Es destacable la contratación para hacer frente al proceso de *Brexit* en determinadas unidades que verán incrementada su carga de trabajo como consecuencia de esta circunstancia; así como el incremento de la Oferta de Empleo Público en los últimos años, que se ha traducido en un incremento de las solicitudes de contratación de interinos por vacante. Todo ello supuso un incremento en el coste y en el número de jornadas respecto a lo autorizado en el año 2018, según se detalla en el siguiente cuadro. En todo caso se ha seguido en estas contrataciones el criterio de la Dirección General de Función Pública, y se ha requerido modificación presupuestaria u otra medida que garantizara el no incremento global del gasto público.

AUTORIZACIONES SINGULARES	AÑO 2018	AÑO 2019	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	46.061.075	58.785.836	27,63%
JORNADAS	1.899,95	2.286,25	20,33%

II.6.- REGISTRO DE PERSONAL DIRECTIVO

El Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaban medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, en su disposición adicional cuarta, creó el Registro de personal directivo del sector público estatal en el que se *“incluirá al personal que tenga tal condición cuando le corresponda el ejercicio de funciones ejecutivas de máximo nivel de las fundaciones del sector público estatal, de los consorcios participados mayoritariamente por la Administración General del Estado y sus Organismos y de las sociedades mercantiles públicas que perciban aportaciones de cualquier naturaleza con cargo a los presupuestos de los entes o sociedades que pertenezcan al sector público destinadas a cubrir déficit de explotación”*.

El ámbito de este Registro se ha ido ampliando por sucesivas modificaciones normativas.

El Real Decreto 1113/2018, de 7 de septiembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, atribuye a la Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo, la gestión del Registro de personal directivo del sector público estatal.

Con respecto a 2019, a fecha 09/03/2020, no se ha recibido información de todas las entidades afectadas por la normativa vigente en esta materia, por dicha razón la mayoría de las diferencias son negativas con respecto al año 2018.



En el cuadro que a continuación se acompaña se muestra la evolución respecto a ejercicios anteriores. Los datos recogen toda la información recibida de las entidades, haya sido remitida de manera correcta o no. La cantidad concerniente a número de directivos es la existente en la base de datos de RPD, que sólo recoge la información enviada en el formato correcto y, por tanto, tratada adecuadamente.

Entidades	Nº de entidades				Diferencia 2018-2019 en %	Nº de directivos			Diferencia 2018-2019 en %	
	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019		Año 2016	Año 2017	Año 2018		Año 2019
Consortios	19	17	22	19	-13,64%	19	13	27	16	-40,74%
Sociedades Mercantiles	105	120	118	81	-31,36%	220	229	204	212	3,92%
EPEs	12	12	13	10	-23,08%	60	69	58	52	-10,34%
Fundaciones	37	34	34	27	-20,59%	40	38	31	35	12,90%
Autoridades Administrativas Independientes	2	2	4	3	-25,00%	15	13	13	14	7,69%
Otras Entidades	57	54	54	19	-64,81%	107	108	100	44	-56,00%
Organismos Autónomos	58	57	58	28	-51,72%	31	27	12	17	41,67%
Agencias Estatales	10	6	9	7	-22,22%	8	3	5	4	-20,00%
			312	194				450	394	

La actividad desarrollada en la gestión del Registro del personal directivo, que comenzó siendo una actividad de grabación de datos y de control, ha evolucionado como fórmula de contención de gasto y ha servido para asesorar y colaborar en la adaptación de las diferentes entidades a la normativa.

II.7.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

La Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, mediante Acuerdo de fecha 13 de febrero de 2014, reguló el funcionamiento de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas, con la finalidad de disponer de información, hacer un seguimiento y autorizar las principales decisiones con trascendencia económica y social vinculadas con la negociación colectiva, así como los acuerdos colectivos de empresa de sociedades mercantiles estatales, de entidades públicas empresariales, de las fundaciones del sector público estatal, de los consorcios adscritos al sector público estatal, de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social y sus centros mancomunados, y de otras entidades de derecho público.

Las funciones de secretaría de la Comisión son ejercidas por el Director General de Costes de Personal y Pensiones Públicas (actualmente Director General de Costes de Personal).

La Comisión de Seguimiento cuenta con un órgano de apoyo técnico, cuya dirección corresponde al Director General de Costes de Personal y Pensiones Públicas (actualmente Director General de Costes de Personal), integrado por funcionarios de la Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo, encargado de analizar los compromisos contenidos en las propuestas de convenios colectivos, teniendo en cuenta las pautas para la negociación colectiva



que se aprueben por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos (las pautas para el año 2019 fueron aprobadas por Acuerdo de 20 de junio).

La Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas durante 2019 celebró 20 reuniones, adoptando un total de 279 acuerdos: 235 acuerdos de incrementos retributivos y 44 expedientes de convenios colectivos (9 prórrogas, 10 nuevos convenios, 21 modificaciones parciales y 4 tomas de razón).

Los acuerdos más destacables fueron la aprobación y prórroga de diversos convenios colectivos, los acuerdos adoptados en relación al incremento retributivo contemplado en el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y los acuerdos de distribución del incremento adicional establecido en el mismo.

Otras actuaciones

Además de todo lo anterior, en esta materia también se llevaron a cabo otras actuaciones de carácter secundario, entre las que se pueden mencionar las siguientes:

- Estudio y análisis planes estratégicos de entidades del sector público, en relación con el impacto sobre los gastos de personal.
- Elaboración de los Acuerdos Generales de CECIR para la aplicación del incremento retributivo del 2,25% con efectos 1 de enero; así como los Acuerdos Generales para la aplicación del incremento adicional del 0,25% con efectos 1 de junio.
- Análisis y actualización de los modelos de los distintos informes y resoluciones competencia de la Subdirección.
- Respuesta a volantes y consultas sobre cuestiones relacionadas con la actividad de la Subdirección General.
- Reuniones sobre materias de la Subdirección.
- Impartición de cursos sobre temas relacionadas con la Subdirección General.



III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS



III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS

III.1.- FACTORES DESTACABLES

Las funciones de ordenación normativa se circunscriben al estudio, informe y elaboración de proyectos de normas jurídicas, en materia de costes de personal activo del sector público estatal y de pensiones públicas, entre las que destaca el anteproyecto de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La actividad en el año 2019 se vio afectada por los siguientes hechos:

- La singular situación política, derivada de la disolución de las Cortes Generales y la celebración de dos elecciones generales, repercutió en una escasa actividad normativa con respecto a años anteriores.
- La imposibilidad de aprobarse la Ley de Presupuestos Generales para 2020 implicó la promulgación del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, *por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público*, del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, *por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social*, y del Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero, *por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social*.

Durante 2019, se continuó con la resolución de reclamaciones y recursos interpuestos en materia de costes de personal y de pensiones públicas.

Se siguieron adoptando medidas de control de los costes de personal del sector público, entre las que hay que destacar el reforzamiento de los procedimientos de seguimiento de las ofertas de empleo público de las Comunidades Autónomas y de las Universidades y su ajuste a los límites de la tasa de reposición de efectivos fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, junto con el seguimiento de los planes de estabilización del empleo temporal aprobados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y para 2018, y otras medidas tendentes a evitar incrementos de estructuras orgánicas.

III.2.- ELABORACIÓN DE NORMAS, ESTUDIOS E INFORMES

III.2.1.- ELABORACIÓN DE NORMAS

- La imposibilidad de aprobar la Ley de **Presupuestos Generales del Estado para 2020** antes del 31 de diciembre de 2019, con la consiguiente prórroga automática de la Ley de Presupuestos de 2018 por aplicación de la previsión contenida en el artículo 134.4 de la Constitución Española, determinó que fuera preciso promulgar Reales Decretos-ley para adoptar diversas medidas por concurrir el supuesto excepcional de urgencia.
- Así, con el fin de evitar la congelación de retribuciones durante 2020, se publicó el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, *por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector*. Este Real Decreto-ley recogió los incrementos retributivos previstos para 2020 en el II Acuerdo para la mejora del empleo y las condiciones de trabajo, firmado el 9 de marzo de 2018 por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CC.OO, UGT y CSIF, lo que supuso una subida salarial fija del 2%



y de un 0,3% de fondos adicionales que se reparten para la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, y un incremento variable en función de la evolución del PIB de hasta el 1%.

- Respecto a la **Oferta de Empleo Público**, la situación de prórroga presupuestaria determinó el mantenimiento de las tasas de reposición previstas en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018.
- **En materia de Clases Pasivas**, la imposibilidad de aprobar la Ley de Presupuestos Generales del Estado determinó que a finales de 2019 se elaborase el Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, *por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social*, y el Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero, *por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social*, para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas a través de una actualización de las pensiones del 0,9% desde el 1 de enero de 2020, que resultó inevitable posponer hasta la formación de un nuevo Gobierno que se hallara en pleno uso de su capacidad propositiva y normativa.
- Además, se contempló igualmente la garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones en caso de que la inflación en 2020 supere el incremento previsto del 0,9%
- Por otro lado, se participó en la elaboración de la Ley 3/2019, de 1 de marzo, *de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer*.

III.2.2.- ESTUDIOS, INFORMES Y OTRAS ACTUACIONES

Los informes elaborados se agrupan en los siguientes apartados:

Informes jurídicos sobre proyectos de normas o acuerdos de ámbito estatal

Elaboración de informes sobre proyectos de diferente rango normativo en materias muy diversas con incidencia en costes del personal al servicio del sector público o en prestaciones y pensiones públicas.

Informes jurídicos sobre proyectos de normas o acuerdos de las Comunidades Autónomas

Destacó la actividad desarrollada respecto de las normas de las Comunidades Autónomas, elaborándose informes sobre las disposiciones que podían dar lugar a impugnaciones ante el Tribunal Constitucional por un posible incumplimiento del orden constitucional de distribución de competencias.

Los informes se centraron, sobre todo, en los proyectos de leyes de presupuestos de las distintas Comunidades Autónomas y leyes de medidas, junto con una gran variedad de normas generalmente con rango de ley a fin de verificar el cumplimiento de la normativa básica del Estado en materia de retribuciones, de oferta de empleo público y de pensiones públicas.

Informes sobre Ofertas de Empleo Público de Comunidades Autónomas y Universidades

Asimismo, se efectuó un seguimiento sobre las normas de las Comunidades Autónomas que aprobaban sus Ofertas de Empleo Público y de las distintas convocatorias de puestos en las Comunidades Autónomas, así como de las convocatorias de acceso a puestos docentes y no docentes de las universidades públicas, informando de aquellas que pudieran no respetar los



límites de la tasa de la reposición de efectivos fijados en la LPGE para 2018 y, en su caso, iniciando el correspondiente proceso de impugnación en la jurisdicción contencioso-administrativa.

La aprobación de una la tasa adicional derivada de los planes de estabilización de empleo temporal iniciado con la LPGE 2017 y ampliado a un nuevo plan de estabilización aprobado en la LPGE 2018, para reducir a finales de 2019 la temporalidad en cada ámbito por debajo del 8%, obligó a realizar nuevos controles sobre las Ofertas de Empleo Público.

Otros informes jurídicos

Adicionalmente, en el marco del control de los gastos de personal del conjunto de las Administraciones Públicas y de las pensiones públicas, por su volumen destacan los siguientes informes:

- La exigencia de informe previo del Ministerio de Hacienda para los convenios que pretenda suscribir cualquier entidad del sector público estatal con la administración de una Comunidad Autónoma o los entes dependientes o vinculados a ella que hubieran incumplido su objetivo de estabilidad presupuestaria en los correspondientes años.
- Los informes elaborados en relación con la actividad parlamentaria sobre diversas Propositiones de Ley, Propositiones no de Ley, Mociones y otras Iniciativas parlamentarias.
- El encuadramiento de funcionarios, derivado tanto de las sentencias de distintos tribunales como de las previsiones contenidas en la Disposición adicional tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (que recoge lo preceptuado en el derogado artículo 20 del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo), que ha dispuesto la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, a efectos de pensiones, de los funcionarios públicos y otro personal de nuevo ingreso a partir del 1 de enero de 2011.
- El régimen de incompatibilidades de las pensiones de jubilación o retiro con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector privado, en particular de las derivadas de incapacidad o inutilidad permanente para el servicio, al amparo del artículo 13 del Real Decreto 710/2009, de 17 de abril.
- Elaboración de informes en el ámbito de pensiones públicas sobre jubilaciones voluntarias, complementos para mínimos, límite máximo, cuota de derechos pasivos, incapacidades, incompatibilidades, pensiones de viudedad y regularización de encuadramiento de los funcionarios públicos, entre otros.

Otras actuaciones

- Participación en 12 reuniones de la Comisión de Seguimiento de disposiciones y actos de las Comunidades Autónomas para trasladar la posición del departamento y proponer, en caso de incumplimiento de la normativa básica, la utilización de los instrumentos de cooperación o la interposición de los correspondientes recursos de inconstitucionalidad.



- Participación en 17 reuniones de los grupos de trabajo y en las Comisiones Bilaterales de Cooperación Estado-Comunidad Autónoma respectiva, en el supuesto previsto en el artículo 33.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, a fin de intentar por la vía de la negociación dirimir los conflictos y evitar la interposición del correspondiente recurso. Igualmente, se han informado distintos procedimientos de esta naturaleza.
- Actualización y mantenimiento permanente de los datos publicados en la página web de la Dirección General sobre las estructuras orgánicas de la AGE, sus Organismos Autónomos, Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social y Entes públicos que tengan funcionarios.

CIFRAS ACTIVIDAD GLOBAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA

Año	Elaboración de normas	Informes jurídicos	Ley de Presupuestos	Normas de CC.AA.	Otros informes	Total
2012	7	980	389	252	779	2.407
2013	5	1.157	340	211	849	2.562
2014	2	1.024	391	230	891	2.538
2015	5	1.015	399	237	1.049	2.705
2016	1	383		238	788	1.410
2017	3	486	449	213	1.127	2.278
2018	4	458	537	279	1.106	2.384
2019	3	252	73	218	1.364	1.910

III.3.- RECLAMACIONES, RECURSOS Y ENVÍO DE EXPEDIENTES A TRIBUNALES

El área de Reclamaciones y Recursos se centra, de una parte, en la elaboración de las propuestas de resolución a los recursos interpuestos por los interesados en vía administrativa respecto de las resoluciones de la Dirección General en materia de clases pasivas, de las resoluciones de la CECIR y de las resoluciones de la Dirección General sobre la adecuación a la normativa vigente de las retribuciones anuales del personal directivo en el sector público estatal; y, de otro lado, atiende las relaciones con los órganos de los distintos órdenes jurisdiccionales y con los tribunales del orden económico-administrativo, de manera residual.



Recursos

La actividad durante 2019 queda reflejada en el siguiente cuadro que recoge los recursos tramitados.

RECURSOS EN VÍA ADMINISTRATIVA

Materia	Pendientes 31-12-2018	Entradas	Tramitados	Pendientes 31-12-2019
Clases pasivas	84	651	698	37
CIR/CECIR	87	35	94	28
Registro Personal Directivo	0	6	6	0
Total	171	692	798	65

A la vista de estos datos se extraen las siguientes conclusiones de la gestión en 2019:

Recursos en materia de clases pasivas

- El número de recursos pendientes de resolución a finales del 2019 se redujo, respecto a 2018, en más de un 40%, pasando de 84 a 37 recursos.
- 651 recursos administrativos presentados, lo que supone una reducción de casi el 10% en relación con el año 2018, en el que entraron 721 recursos.
- De los 698 recursos resueltos, 27 recursos fueron total o parcialmente estimados (4,5 % del total), mientras que el porcentaje de recursos estimados en 2018 fue del 5,01%.

Recursos en los asuntos relacionados con la CIR/CECIR

El número de recursos presentados en 2019 ascendió a 35, de los que 21 han sido presentados contra distintas resoluciones del CECIR cuyo objetivo es la aplicación del Acuerdo de 4 de marzo de 2019, sobre la Aplicación de los Fondos Adicionales previstos en el II Acuerdo para la mejora del Empleo Público y de las Condiciones de Trabajo de 9 de marzo de 2018.

De los 94 recursos resueltos solamente 1 ha sido estimado.

Recursos sobre las retribuciones anuales del personal directivo en el sector público estatal

En el año 2019 se presentaron y resolvieron 6 recursos relacionados con esta materia, de los que solamente 1 ha sido parcialmente estimado.



Relaciones con los Tribunales

Las actuaciones de informe y de tramitación de requerimientos y sentencias, así como de resoluciones económico-administrativas quedan reflejadas en el siguiente cuadro:

RELACIONES CON LOS TRIBUNALES (DE JUSTICIA Y TEAC)

Materia	Pendientes 31-12-2018	Entradas	Salidas	Pendientes 31-12-2019
Clases pasivas/otras prestaciones	0	1.054	1.054	0
CIR/CECIR	1	88	89	0
Registro Personal Directivo	0	3	3	0
Total	1	1.146	1.147	0

Lo más destacable en el ámbito de esta área se concreta en los siguientes puntos:

- Incremento de las resoluciones del TEAC

A pesar que desde la entrada en vigor de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que modificaba el artículo 14 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, eliminando la reclamación ante el Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC) contra los acuerdos de la Dirección General en materia de Clases Pasivas, se continuó recibiendo resoluciones del TEAC porque, a finales del 2018, el Tribunal tenía pendiente de resolver cerca de 2.000 reclamaciones.

En el 2019 se recibieron 437 resoluciones del TEAC, un incremento del 8,7% respecto del 2018 (402).

- Reducción resoluciones estimatorias del TEAC

De las 437 resoluciones recibidas, 35 fueron total o parcialmente estimatorias. En comparación con los años anteriores, el porcentaje de resoluciones total o parcialmente estimatorias del TEAC se ha ido reduciendo.

En el año 2017 el porcentaje fue del 19,44%, en 2018 del 11,94%, y en el 2019 del 8,00%.

- Incremento de sentencias de los Tribunales de Justicia

Por lo que se refiere a las relaciones con los Tribunales de Justicia, se recibieron 437 requerimientos (expedientes, documentación, información, etc.), y se tramitaron 180 sentencias, lo que significó un incremento del 42,85% en relación con las recibidas en 2018,



que ascendieron a 126.

De las 180 sentencias, 26 fueron total o parcialmente estimatorias, lo que supuso, en su conjunto, que un 14,44% de las resoluciones de la Dirección General fueran revocadas total o parcialmente. Este porcentaje es similar al de año anterior que ascendió al 14,28%.

III.4.- BASE DE DATOS DOCUMENTAL, PUBLICACIONES Y OTRAS ACTUACIONES

En este ámbito competencial hay que destacar que en 2019 se incrementó la base de datos de ordenación normativa, actualizándose los documentos existentes, y se revisaron todas las publicaciones electrónicas.

Asimismo, en 2019 se mantuvo la gestión y colaboración en la actualización de contenidos de distintos portales y páginas web, así como el servicio “Información de publicaciones oficiales”.

Base de datos documental:

Durante 2019, la base de datos de ordenación normativa, CPLIS, pasó de 25.738 documentos a 26.752, actualizándose, además, el contenido de 3.208 documentos existentes y la adaptación de su formato a través de la aplicación SharePoint.

En el siguiente cuadro se detallan las actuaciones efectuadas.

	Estado	CC.AA.	U.E.	Tribunales	Totales
Documentos creados	433	393	67	121	1.014
Documentos modificados	1.703	938	121	446	3.208

Publicaciones electrónicas:

En 2019 se procedió a la revisión y actualización del contenido de las publicaciones web.

Gestión y colaboración en portales y páginas web:

Se continuó con la gestión de la página web de Clases Pasivas y la página de costes de personal, ambas integradas en el Portal de la Administración Presupuestaria. Se mantuvo la colaboración con la Intranet de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, en concreto en el canal «Legislación e informes» y en el espacio «Costes de Personal y Pensiones Públicas». Y se siguió colaborando en la gestión de contenidos con la Intranet ALFA de la Dirección General en relación con las solapas de «Clases Pasivas», «Normativa General» y «Estructura Orgánica».

Información de publicaciones oficiales:

El funcionamiento del servicio «Información de publicaciones oficiales», como es habitual, se mantuvo a todo el personal de la Dirección General, comunicando diariamente por correo electrónico y antes de las 09:00 horas, el sumario del «Boletín Oficial del Estado» y otras publicaciones (los diarios o boletines oficiales de la Unión Europea, Comunidades Autónomas, Seguridad Social y Ministerio de Defensa), con indicación de las principales reseñas.



IV.- ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN



IV.- ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN

Las competencias de la Dirección General son complementadas con una serie de tareas “transversales” que unifican y hacen posible la actuación del centro directivo.

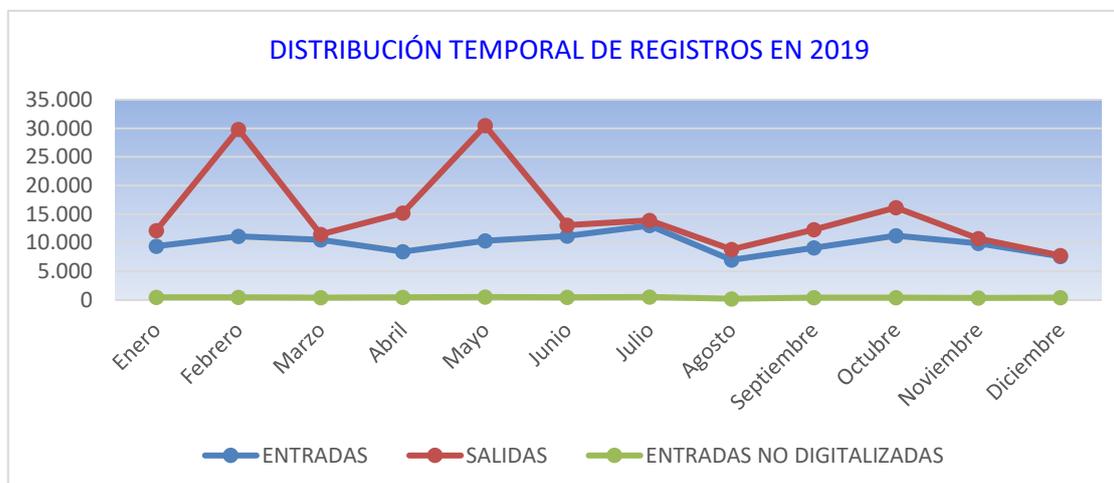
Destacan las relativas al registro general del Centro directivo, a la formación del personal que presta sus servicios en la Dirección General, al mantenimiento del edificio y los servicios generales para su buen funcionamiento, a la elaboración de las estadísticas e informes, las relaciones institucionales y de cooperación internacional, y por último la tramitación de las peticiones realizadas conforme a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

IV.1.- REGISTRO

Durante el año 2019, se registraron 118.960 asientos de entrada, de los cuales 2.913 correspondían a la Oficina de Conflictos de Intereses, y 184.493 asientos de salida.

El tiempo medio de tramitación de los registros de entrada fue de 1,01 días respecto a los registros manuales, y de 0,96 días en los de salida.

Los gráficos y tablas que figuran a continuación explican la evolución de la documentación registrada en el Centro directivo.



EVOLUCIÓN POR TIPO DE DOCUMENTACIÓN 2018 / 2019

	Entradas 2018	Entradas 2019	Salidas 2018	Salidas 2019
Documentación Clases Pasivas * No Digitalizados	111.305 * 5.542	113.549 * 4.877	158.386	178.998
Doc. Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales	393	455	406	428
Resto de documentación	4.408	4.956	1.987	2.067
Total General	116.106	118.960	160.779	184.493

**IV.2.- FORMACIÓN**

De acuerdo con el Plan de Formación para el año 2019, se han impartido los cursos que figuran a continuación:

Cursos	Nº Alumnos	Nº Horas	Dirigido al personal:
AVANZADO INFORMACIÓN CITA PREVIA RÉGIMEN DE CC PP	119	24	Personal de la UCCPP y que realiza tareas de información al público
TALLER SOBRE PLANES DE RELEVOS	18	3	Comité de Dirección y Equipo de Calidad
CREATIVIDAD Y MAPAS MENTALES	10	8	Comité de Dirección
INCIDENCIA DE LA LEY 39/2015 EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CLASES PASIVAS	47	6	Personal de la Sub. Gral. de Gestión de Clases Pasivas
PROTECCIÓN DE DATOS EN LA GESTIÓN DE PENSIONES DE CLASES PASIVAS	50	5	Personal de la Sub. Gral. de Gestión de Clases Pasivas
NOVEDADES Y ADAPTACIÓN A W10	45	15	Personal del Centro
PRESTACIONES DE MUFACE	75	30	Personal del Área de Nóminas y Reconocimiento de la Sub. Gral. de Gestión de Clases Pasivas
PRESTACIONES DE MUERTE Y SUPERVIVENCIA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	18	10	Personal del Área de Nóminas y Reconocimiento de la Sub. Gral. de Gestión de Clases Pasivas
DESPLIEGUE, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE WINDOWS 10	16	50	Personal informático del Centro
CURSO BÁSICO DE PRESUPUESTOS Y DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA	9	15	Personal de la Sub. Gral. de Estudios de Costes y Análisis de Retribuciones
ASP.NET MVC 5 WEB APPLICATIONS	6	25	Personal informático del Centro
ELABORACIÓN DE NORMAS E INFORMES JURÍDICOS	18	15	Personal de los grupos A1 y A2
EL RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS Y SU SISTEMA DE INFORMACIÓN DE GESTIÓN	16	15	Personal de la Sub. Gral. de Gestión de Clases Pasivas
NUEVA TECNOLOGÍA FINANCIERA Y ADMINISTRACIÓN	12	15	Personal Predirectivo, Gestión de Clases Pasivas y Financiera
SHAREPOINT 2013 PARA ESPACIOS DE COLABORACIÓN	15	15	Personal informático del Centro
DISEÑO GRÁFICO	15	15	Personal que realice presentaciones, memorias, memorandums...
POWER BI AVANZADO	15	15	Personal informático del Centro
VIDAS PARA MOTIVAR	25	4	Personal de la Sub. Gral. de Ordenación Normativa y Recursos
MASA SALARIAL	23	10	Personal de los grupos A1 y A2
INICIAL INFORMACIÓN CITA PREVIA RÉGIMEN DE CC PP	34	10	Personal de la UCCPP y que realiza tareas de información al público



Los datos comparativos con el ejercicio anterior quedan reflejados en este cuadro

	2018	2019
Total nº de cursos	15	20
Total nº de horas lectivas	179	305
Valoración media (sobre 4)	3,38	3,45

IV.3.- MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES

Mantenimiento de instalaciones

Las incidencias de electricidad, fontanería, carpintería, telefonía, etc., solventadas en 2019 superaron las 600.

El tiempo medio de resolución por el equipo de mantenimiento del propio centro directivo se situó en el mismo que se recibió la incidencia. En los casos en los que fue necesario recurrir a medios externos, las incidencias quedaron solucionadas en el tiempo medio de 1 día.

El tiempo de resolución respecto a 2018 se minoró en más de un 9%, en aquellas averías resueltas por los medios propios, y en más de un 13% las que se resolvieron por medios externos.

Consumo de material

Continuando con la política de respeto medioambiental, y con el avance del expediente electrónico en todos los ámbitos competenciales de la Dirección General, el consumo de papel se redujo en un 18% y el de otro material de oficina en un 41%, en relación con 2018.

Mantenimiento informático

Las incidencias informáticas resueltas se situaron a lo largo de 2019 en 800, mejorando el tiempo medio de resolución, que se situó en 2 horas.

Actuaciones destacables en el desarrollo de nuevas aplicaciones y en la actualización de las ya existentes:

- Diseño y puesta en funcionamiento de la aplicación “Puestos DGCPMP” para la gestión de las RPT para el Área de Recursos Humanos, obteniendo datos de Eryca y generando automáticamente los listados de las RPT.
- Modificación de la aplicación “Enceval” para integrar las encuestas de previsión de edad de jubilación.
- Modificación de la aplicación “Listados PlanXtraWeb” para generar nuevos listados y mapas del libro del Plan Estratégico, así como integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los objetivos del Plan Estratégico.
- Aplicación “Gestor de Proyectos” para la gestión coordinada de proyectos en pruebas.
- Modificaciones de la aplicación “Listín telefónico” para la subida de ficheros fotográficos al servidor solucionando un problema de seguridad de puertos, y para la integración de los planos del edificio y la localización del personal en dichos planos desde la aplicación.



- Modificación de la aplicación “Sigris” de análisis de riesgos.

En el ámbito de mejoras tecnológicas destacaron:

- La migración de todos los puestos de sobremesa, portátiles y tablets al sistema operativo W10.
- Suministro de una segunda pantalla a algunos usuarios para facilitar la visualización simultánea de expedientes y aplicaciones.
- Virtualización de servidores SQL e IIS del centro a la plataforma centralizada de la IGAE, realizando previamente la migración a versiones superiores.

Respecto al servicio de soporte informático que se proporciona a los usuarios, se impartieron unas sesiones formativas a algunos usuarios del centro para minimizar el impacto de la migración a W10 en sus equipos.

IV.4.- EXPEDIENTES DE TRANSPARENCIA

Todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública en los términos previstos en el artículo 105.b) de la Constitución Española, tal y como están desarrollados en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Como consecuencia de la entrada en vigor de la citada Ley 19/2013 se creó el portal de transparencia como plataforma para acceder a la información de la Administración General del Estado.

Todas las solicitudes de información pública relacionadas con las competencias propias de la Dirección General se tramitan y coordinan por la Secretaría General hasta la fase final, incluyendo la notificación al interesado de la resolución definitiva.

Iniciado este trabajo en 2015, los expedientes se han ido incrementado respecto a los primeros años; pero se ha ido perfeccionando el análisis y la tramitación de las solicitudes como lo demuestra el hecho de que, en 2019, sólo en dos expedientes se presentaron recursos ante el Consejo General de Transparencia por no estar de acuerdo con la resolución de la Dirección General. Dichos recursos fueron desestimados con base en las alegaciones presentadas por el propio centro directivo.

Los datos de los expedientes de transparencia en 2019 fueron:

SOLICITUDES	TOTAL
Recibidas	77
Inadmitidas	21
Devueltas	5
Desistimiento	1
Contestadas	50



IV.5.- ESTUDIOS E INFORMES

IV.5.1.- ESTUDIOS

Durante el año 2019 se realizaron diversos estudios de carácter interno, como base para la toma de decisiones en el ámbito de competencias propio de la Secretaría de Estado.

Entre ellos, cabría citar como más relevantes los siguientes:

- Estudio comparado de las retribuciones del sector público estatal por centros gestores.
- Estudio general sobre productividad, gratificaciones y otros incentivos al rendimiento.
- Estudio de las retribuciones de determinados puestos-tipo seleccionados por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT) correspondientes al sector público español, con objeto de ser incorporado a un análisis comparado de retribuciones de las diferentes administraciones de la Unión Europea.
- Adaptación de las entidades y organismos públicos del sector público estatal al nuevo marco institucional establecido por la ley 40/2015, de régimen jurídico del sector público, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de dicha ley.

IV.5.2.- INFORMES

Los informes de carácter instrumental e interno más significativos que se realizaron en 2019 fueron los siguientes:

- Informes mensuales sobre evolución del tipo de cambio del euro frente a las principales divisas.
- Informes sobre la ejecución presupuestaria en materia de gastos de personal del Subsector Estado (obligaciones reconocidas y pagos realizados).

IV.6.- RELACIONES INSTITUCIONALES (PARTICIPACIÓN EN MESAS DE NEGOCIACIÓN Y ÓRGANOS COLEGIADOS) Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Para el óptimo desempeño de las competencias encomendadas a la Dirección General es necesaria la participación de sus responsables en diversos órganos colegiados, mesas de negociación y comisiones de todo tipo, que aseguren el conocimiento de las materias a tratar para la toma de decisiones, así como la coordinación y cooperación con otras unidades de la Administración, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

IV.6.1.- RELACIONES INSTITUCIONALES

Uno de los hitos más relevantes en el año 2019, y que dio lugar a la constitución de numerosas comisiones técnicas y grupos de trabajo, fue la publicación y entrada en vigor del IV Convenio Único del Personal Laboral de la AGE. Esta publicación se produjo en el BOE del 17 de mayo de 2019, aunque su vigencia se estableció con efectos de 1 de enero de 2019.

Además de este hito, se mantuvo durante 2019 una gran actividad de las Mesas de negociación y sus comisiones delegadas, para seguir ejecutando los compromisos adquiridos en el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, de 9 de marzo de 2018, que se llevaron a cabo en los siguientes ámbitos y materias:



- Acuerdo para la aplicación de los Fondos Adicionales 2018-2020.
- Procesos de estabilización de empleo público.
- Incrementos retributivos para 2019.
- Oferta de Empleo Público para 2019.

La actividad de las distintas Mesas, Comisiones y Grupos de trabajo se concretó en las convocatorias que se resumen a continuación:

Comisión de Coordinación del Empleo Público

Esta Comisión, dependiente de la Conferencia Sectorial, se reúne trimestralmente para coordinar las actuaciones en materia de Oferta de Empleo Público y otras materias entre la AGE, las CCAA y las Entidades Locales.

En 2019 se celebraron 3 reuniones en las que se trataron diferentes asuntos, siendo los más relevantes: Medidas de empleo público frente al Brexit; seguimiento de los procesos de estabilización; colegiación obligatoria de algunos empleados públicos; y fomento de la presencia de funcionarios españoles en materia de cooperación internacional a través de la FIAPP.

Comisión Superior de Personal y sus grupos de trabajo

La Comisión Superior de Personal, en Pleno o en Comisión Permanente, celebró durante 2019 cinco reuniones, abordándose diversas materias, entre las que podemos destacar: Procesos de estabilización de empleo público; elecciones sindicales; criterios de interpretación sobre los permisos por nacimiento o adopción, permisos de lactancia por hijo menor de 12 meses y medidas de conciliación como la denominada “bolsa de horas”; criterios sobre las novedades introducidas por el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes de garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado (Art. 34.1 y Art. 36.3 del EBEP) y Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (Art. 36.1 del EBEP)

Durante el ejercicio 2019 se llevó a cabo la negociación colectiva de los empleados públicos a través de la participación en estas Mesas Generales en las que se alcanzaron acuerdos sobre los siguientes temas:

- Acuerdo para la firma del IV Convenio Único.
- Acuerdo para la aplicación de los Fondos Adicionales 2018-2020.
- Acuerdo para la OEP 2019.
- Remuneraciones en situación de Incapacidad Temporal del personal de la AGE.

Comisiones Técnicas dependientes de las Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado:

Además de las reuniones de los Plenos de las Mesas Generales, se llevaron a cabo múltiples reuniones de las Comisiones Técnicas y Grupos de Trabajo, estando presente esta Dirección



General en las siguientes: Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo, Comisión Técnica de Retribuciones, Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Convenio Único

La actividad en el ámbito del Convenio Único estuvo marcada por las negociaciones mantenidas con los representantes del personal laboral para la negociación y firma del IV Convenio Único.

Destacaron previamente a la firma las reuniones previas de la Comisión Negociadora y de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único (CIVEA), y, una vez publicado este IV Convenio Único, de la Comisión Paritaria (COPA) y de los diferentes grupos de trabajo:

- Comisión Negociadora: 4 reuniones.
- CIVEA: 1 reunión.
- COPA: 7 reuniones del Pleno y otras 7 de la Comisión Permanente.
- Grupo de trabajo de Reglamento de la COPA: 2 reuniones.
- Grupo de trabajo de Movilidad: 3 reuniones.
- Grupo de trabajo de Clasificación: 1 reunión.
- Grupo de trabajo de Retribuciones: 1 reunión.
- Grupo de trabajo de Ámbito de Aplicación: 2 reuniones.
- Grupo de trabajo de Integración del INAEM: 1 reunión.
- Grupo de trabajo de Traslados: 8 reuniones.
- Grupo de trabajo de Encuadramiento: 16 reuniones.

Comisión Técnica para el Personal Laboral en el Exterior

La Comisión Técnica de Personal Laboral en el Exterior, precedida de otra reunión preparatoria, tuvo lugar el día 25 de febrero de 2019, y en ella se informó de que en breve se procedería a la actualización de las retribuciones del personal laboral en el exterior.

Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud

Esta Comisión en Pleno se reunió dos veces a lo largo del año 2019.

Las reuniones de la Comisión Técnica Delegada que estudia y prepara los temas que se llevarán después a decisión del Pleno, y a la que asisten igualmente representantes de las Comunidades Autónomas, fueron más numerosas. Uno de los temas más significativos en 2019, al igual que en años anteriores, fue la oferta de plazas para acceso a la formación sanitaria especializada.

Asimismo, se participó, en representación del Departamento, en las reuniones celebradas por el Ámbito de Negociación sobre Personal Estatutario y las celebradas por el Foro Marco para el Diálogo Social, organizadas todas ellas por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, en el seno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

Representación en la Comisión Superior de Retribuciones Militares

La Dirección General es Vocal de esta Comisión, así como de su Comisión Ejecutiva y asiste a sus reuniones en las que se adoptan acuerdos sobre las relaciones de puestos de trabajo militares y otras medidas de naturaleza retributiva.



Las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo aprobadas en 2019 afectaron a un total de 45.870 puestos de trabajo.

La mayoría de las modificaciones se debieron a la adecuación de las estructuras orgánicas de los ejércitos, lo que exigió la redistribución de puestos.

Asimismo, las modificaciones de las relaciones de puestos se produjeron por ajuste en las especialidades y cualificaciones requeridos en los mismos. Todo ello supuso que la incidencia sobre el coste de las relaciones de puestos militares no sufriera variación, ni teórica ni real.

Comisión de Control del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado

- Número de Promotores: 131.
- Número de Partícipes: 523.875.
- Aportaciones voluntarias de los partícipes en 2019: 4.646.861,30 €.
- Patrimonio neto del Fondo: 635.305.212,87 €.
- Rentabilidad neta del año: 7,83%.
- Importe neto de las prestaciones abonadas por contingencias (jubilación, incapacidad y fallecimiento):
 - Capital: 19.522.172,40 €.
 - Renta: 828.607,07 €.
 - Mixta: 102.737,64 €.
- Importe neto de las prestaciones abonadas por supuestos excepcionales de liquidez:
 - Disposiciones: 2.061.566,86 €.
 - Desempleo de larga duración: 64.581,00 €.
 - Enfermedad grave: 7.966,38 €.

IV.6.2.- COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Participación en la actividad del “Grupo Artículo 65”

La Dirección General asistió a las reuniones del “Grupo Artículo 65”, grupo de trabajo específico dirigido por la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT), para examinar la evolución interanual de las retribuciones de los funcionarios de los países miembros, a fin de que se cumpla el principio de paralelismo en la evolución de las retribuciones equivalentes en las instituciones europeas, que se recoge en la propuesta anual de adaptación de retribuciones y pensiones.

Comité de Coordinación de las retribuciones de las Organizaciones Coordinadas (CCR)

La Dirección General de Costes de Personal ostenta la representación de España en el Comité de Coordinación de las Retribuciones (CCR) de las Organizaciones Coordinadas, cuyo sistema de retribuciones del personal a su servicio, así como de sus pensiones, son comunes. También poseen un sistema común de categorías de personal, aunque las políticas de clasificación de puestos varían según la institución de que se trate y teniendo en cuenta las características particulares de cada organización.



Las 6 Organizaciones coordinadas (OC) son las que se reflejan en el siguiente cuadro:

ORGANIZACIONES COORDINADAS
OTAN
OCDE
CONSEJO DE EUROPA
AGENCIA ESPACIAL EUROPEA
ORGANIZACIÓN EUROPEA PARA LA EXPLOTACIÓN DE SATÉLITES METEOROLÓGICOS
CENTRO EUROPEO DE PREDICCIONES METEOROLÓGICAS DE MEDIO ALCANCE

Durante 2019 se desarrollaron tres reuniones, todas ellas de carácter ordinario en los meses de marzo en Bruselas (Bélgica), junio y septiembre en París (Francia).

Durante éstas reuniones se trataron temas como la aprobación del ajuste anual de las retribuciones y pensiones a partir del 1 de enero de 2020 y el ajuste anual de las prestaciones familiares para 2020. Asimismo, se finalizaron las negociaciones sobre el sistema de pensiones coordinado, entre cuyos acuerdos destacó su desindexación del ajuste conjunto con las retribuciones y su ajuste en base al IPC, del ajuste de la tasa de cotización de los trabajadores de las Organizaciones Coordinadas, y se comenzó la revisión del sistema de ajuste de las retribuciones y de la prestación por educación de los trabajadores expatriados de las mismas.

En los cuadros siguientes se recogen los datos más representativos de la dimensión en materia de personal de estas 6 Organizaciones Internacionales Coordinadas.

CUADRO 1: Se desglosa, por tipo de Organización, el número de efectivos civiles, en activo, a los que se afecta la coordinación de retribuciones y los pensionistas a los que se abonan pensiones, y de cada uno de ellos los que están ubicados en España.

ORGANIZACIÓN	STAFF	%	STAFF EN ESPAÑA	PENSIONES	%	PENSIONES EN ESPAÑA
OTÁN	5.656	40	1	3.792	47	62
OCDE	3.040	22	7	1.654	21	30
ESA	2.326	17	77	1.496	19	47
COE	2.211	16		887	11	13
EUMETSAT	426	3		66	1	1
ECMWF	320	2		110	1	5
TOTAL	13.979	100	85	8.005	100	158



CUADRO 2: Refleja el coste anual del personal que presta servicios en cada una de las Organizaciones Coordinadas, así como la aportación de España.

ORGANIZACIÓN	COSTE DE PERSONAL	APORTACIÓN ESPAÑA (€)
OTÁN	579.712.750	32.193.767,86
OCDE	226.000.000	6.780.000,00
ESA	407.931.885	21.212.458,02
COE	311.902.284	18.402.234,76
EUMETSAT	59.330.000	4.129.368,00
ECMWF	29.378.531	1.944.858,76
TOTAL	1.614.255.450	84.662.687,39

Los costes de personal incluyen los salarios, cotizaciones sociales y prestaciones de los trabajadores de las OC

IV.7.- SISTEMA PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS DE RETRIBUCIONES DE LOS EFECTIVOS AL SERVICIO DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL (SISTEMA DARETRI)

Con la publicación de la Orden PRE/390/2002, de 22 de febrero, se inició el proceso de implantación de un sistema para la obtención de datos de retribuciones de los efectivos al servicio del sector público administrativo de la AGE.

El sector público administrativo que considera el sistema DARETRI se corresponde con el sector público administrativo de la Administración General del Estado, con las siguientes inclusiones y exclusiones:



Se incluyen:	Se excluyen:
Departamentos Ministeriales	Órganos constitucionales: - Cortes Generales - Tribunal de Cuentas - Tribunal Constitucional - Consejo de Estado y CGPJ
Organismos Autónomos	Centro Nacional de Inteligencia
Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social	Entidades del sector público estatal empresarial, fundacional y los consorcios
UNED	Mutuas de los accidentes de trabajo
Resto de entidades cuya normativa confiere carácter limitativo a los créditos de sus presupuestos de gasto: - agencias estatales - otros organismos públicos	

El objeto del sistema es la obtención de las masas salariales, a través de ficheros informáticos con los datos retributivos de los distintos centros gestores, para conocer el coste de las retribuciones o de previsiones de gasto de personal del conjunto o de determinados colectivos del sector público administrativo de la AGE.

La gestión de los datos, en el año 2019, permitió estimar el coste y el reparto de los fondos adicionales para los ejercicios de 2019 y 2020, derivados del “II Acuerdo de mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo” de marzo de 2018 y ha posibilitado dar respuesta a solicitudes de:

- Los órganos superiores del departamento, como la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.
- La Dirección General de la Función Pública.
- El Instituto Nacional de Estadística, para la elaboración de estadísticas en el ámbito de EUROSTAT.
- El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Otros departamentos y organismos.
- Las distintas unidades de la propia Dirección General.



Durante este ejercicio se ha incluido en el sistema nuevas clases de personal laboral:

- Laboral Indefinido No Fijo.
- Laboral Indefinido No Fijo en el Extranjero.
- Laboral indefinido No Fijo Discontinuo.
- Laboral Indefinido No fijo Discontinuo en el Extranjero.
- Laboral interino.
- Laboral interino en el extranjero.

También se han analizado las distintas academias y categorías de alumnos dentro de los colectivos de Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Guardia Civil, lo que permitirá, en el futuro, optimizar la información que hay sobre este tipo de personal.

Así mismo, se crearon nuevas claves de retribución para codificar los pagos efectuados en concepto de fondos adicionales, así como el futuro complemento personal de encuadramiento, del personal laboral.

Y, como en años anteriores, se siguió dotando de mayor fiabilidad a la información gestionada en DARETRI, mediante la comparativa con los datos contabilizados en otras aplicaciones.

De cara a la modernización del sistema, en 2019 se llevó a cabo la redacción, conjuntamente con la Oficina Informática de la IGAE, del documento “Análisis funcional del sistema informático DARERI”, que servirá de base para la migración de todo el sistema DARETRI (software y hardware) a la IGAE.



MINISTERIO
DE HACIENDA

SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS
DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL