



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE  
COSTES DE PERSONAL

# Memoria 2020



SELLO AEVAL  
EXCELENCIA



EVAM 200-299  
Año 2018





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE  
COSTES DE PERSONAL

# MEMORIA 2020

SELLO AEVAL  
EXCELENCIA



EVAM 200-299  
Año 2018

Junio 2021

Editado: Dirección General de Costes de Personal  
Avda. General Perón, 38  
28020 MADRID  
[www.hacienda.gob.es](http://www.hacienda.gob.es)

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS .....</b>	<b>4</b>
I.1.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA .....	6
I.2.- RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO Y EFECTIVOS.....	8
I.3.- PRESUPUESTO.....	11
I.4.- GESTIÓN DE LA CALIDAD .....	13
I.5.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN GENERAL CON LA AGENDA 2030.....	14
I.6.- CONCLUSIONES DE LA ACTUACIÓN DURANTE LA SITUACIÓN COVID 19 .....	15
I.7.- TRANSFERENCIA DE COMPETENCIAS DE CLASES PASIVAS .....	17
<b>II.- ACTIVIDADES SECTORIALES.....</b>	<b>20</b>
II.1.- ACTUACIONES ESPECÍFICAS DEL ÁREA DE PENSIONES PÚBLICAS .....	21
II.2.- ESTUDIOS, ANÁLISIS E INFORMES EN EL ÁREA DE COSTES DE PERSONAL.....	32
II.3.- MODIFICACIÓN EN LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO .....	40
II.4.- ACTUACIONES EN MATERIA DE PERSONAL LABORAL.....	42
II.5.- NOMBRAMIENTO INTERINOS Y CONTRATACIÓN PERSONAL LABORAL .....	48
II.6.- REGISTRO PERSONAL DIRECTIVO.....	50
II.7.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.....	51
<b>III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS .....</b>	<b>52</b>
III.1.- FACTORES DESTACABLES.....	53
III.2.- ELABORACIÓN DE NORMAS, ESTUDIOS E INFORMES.....	54
III.3.- RECLAMACIONES, RECURSOS Y ENVÍO DE EXPEDIENTES A TRIBUNALES.....	58
III.4.- BASE DE DATOS DOCUMENTAL, PUBLICACIONES Y OTRAS ACTUACIONES.....	60
<b>IV. ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN.....</b>	<b>62</b>
IV.1.- REGISTRO .....	63
IV.2.- FORMACIÓN .....	64
IV.3.- MANTENIMIENTO .....	65
IV.4.- EXPEDIENTES DE TRANSPARENCIA .....	66
IV.5.- RELACIONES INSTITUCIONALES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL .....	67
IV.6.- SISTEMA DARETRI .....	72

# PRESENTACIÓN

---

*El año 2020 tuvo una especial relevancia para nuestra Dirección General, ya que una parte importante de este Centro directivo pasó a depender de otro Ministerio.*

*El Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, determinó una nueva distribución de funciones, asignándose al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones las competencias de propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de Clases Pasivas.*

*Como Director General de Costes de Personal, llegado el momento, expresé, en nombre de todos los que formamos este equipo, el sentimiento provocado por la transferencia de una unidad fundamental que desde tiempos inmemoriales ha dado sentido y sustento a este Centro; pero con la certeza de que la motivación y la profesionalidad que siempre ha caracterizado a la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas no faltará nunca para seguir cumpliendo con el deber a la ciudadanía.*

*Todo ello se complicó a partir de marzo con el temor real a la pandemia COVID 19, que aún nos está haciendo sufrir y que nos impide celebrar reuniones, eventos, darnos la mano y despedirnos adecuadamente.*

*Pero esta Dirección General, que siempre ha estado motivada y empeñada en la calidad del servicio, sin experiencia, comenzó a poner en práctica el teletrabajo en todas las unidades con el esfuerzo de todos los empleados para que funcionase con la eficacia que siempre nos ha caracterizado en el ejercicio de sus competencias.*

*Quiero valorar la capacidad de respuesta y el “músculo” de toda la Dirección General, habida cuenta de que la situación de crisis llegó sin previo aviso.*

*La eficacia alcanzada durante el confinamiento fue muy elevada, rozando casi el 100% en las tareas; pero en muchos casos con un sobreesfuerzo, lo que exige un plan de acción que asegure que el desarrollo de la actividad sea posible en un contexto motivador, innovador, creativo, que asegure el sentimiento de pertenencia al equipo.*

*Asumidas estas circunstancias, y con la vuelta al trabajo presencial de forma limitada por las normas sanitarias impuestas, las competencias de la Dirección General tuvieron su reflejo en las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo derivadas de la reestructuración de los Departamentos ministeriales.*

*A lo largo del año 2020 se continuó con el proceso de mejora de las medidas de control de costes de personal del sector público, en lo que se refiere a los procedimientos de seguimiento de las ofertas de empleo público de las Comunidades Autónomas y de las Universidades Públicas.*

*Mención especial merece la participación en el proyecto de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que finalmente quedaría aprobada, tras dos años sin presupuestos.*

*Para terminar, no se puede olvidar que, siempre se ha apostado por una gestión de calidad integral, propiciando un cambio organizativo y la búsqueda de una organización excelente; aún en el difícil y complicado año 2020, el Equipo de Calidad ha mantenido reuniones presenciales y virtuales implementando acciones de mejora para continuar por esta senda que, sin duda, se renovará, consiguiendo avanzar hacia niveles superiores de calidad.*

Madrid, junio de 2021  
Juan José Herrera Campa  
Director General

# I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS



## ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS

La actividad, estructura y funciones de la Dirección General, en el año 2020, estuvo marcada por los siguientes acontecimientos:

- El traspaso al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de la competencia para llevar a cabo la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de Seguridad Social y Clases Pasivas, en virtud de lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.
- El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones asumió las competencias en materia de Clases Pasivas del Estado y otras ayudas y prestaciones, con efectos de 6 de octubre de 2020, en los términos establecidos en la disposición adicional tercera, puesta en relación con la disposición transitoria segunda, número 6, del Real Decreto 497/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. La pandemia provocada por el COVID 19, afectó asimismo a la actividad del centro directivo.
- Por un lado, se limitó la prestación de servicios de carácter presencial, lo que significó una oportunidad para la adaptación y mejora de los procedimientos de actuación reforzando la utilización de soportes digitales, permitiendo el desarrollo de funciones en modalidad no presencial.
- Por otra parte, se suspendieron los plazos administrativos, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, plazos que fueron reanudados, a partir del 1 de junio de 2020, en virtud de lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por el que se prorrogó el estado de alarma.



## I.1.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA

Son varias normas las que a lo largo del año 2020 regularon la composición de los departamentos ministeriales, determinando su composición y funciones.

Por lo que se refiere al Ministerio de Hacienda, donde se encuadra la Dirección General de Costes de Personal, a través de la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos, destacan:

- Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que reestructuran los departamentos ministeriales.

Esta norma supuso un punto de inflexión para el Régimen de Clases Pasivas, pues en el artículo 22 establece que corresponde al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de Seguridad Social y Clases Pasivas.

- Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

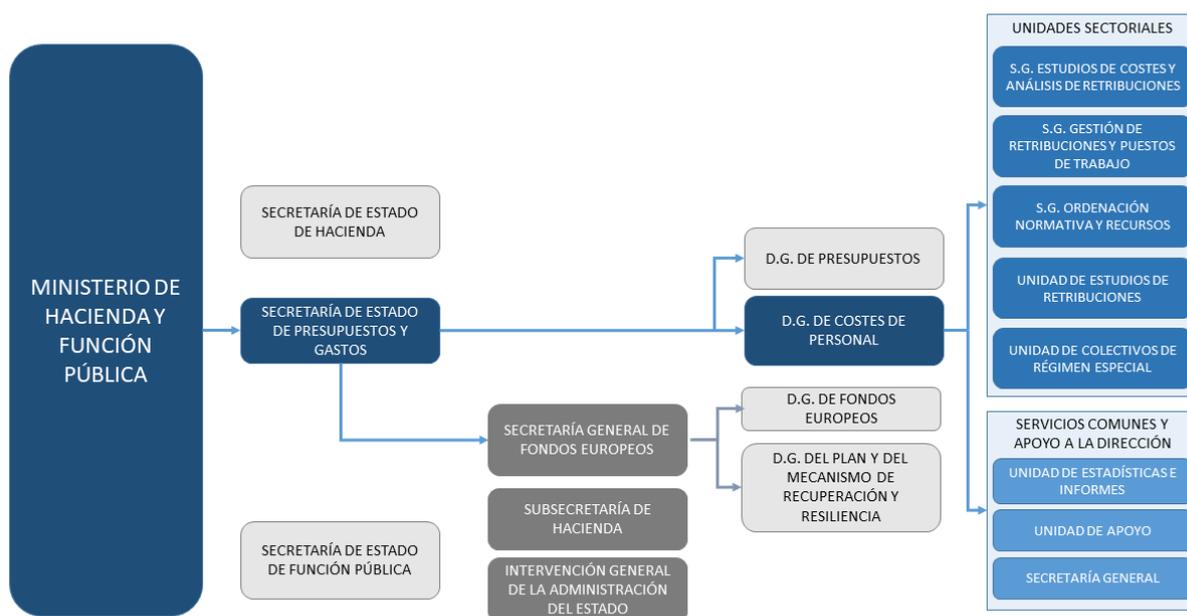
El artículo 4, en su apartado 3, determina la supresión de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, pasando a ser la Dirección General de Costes de Personal.

- Real Decreto 689/2020, de 21 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero.
- Real Decreto 1182/2020, de 29 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, el Real Decreto 689/2020, de 21 de julio, y el Real Decreto 390/1998, de 13 de marzo, por el que se regulan las funciones y la estructura orgánica de las Delegaciones de Economía y Hacienda.



La Dirección General de Costes de Personal, encuadrada en la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, tal y como se recoge en el artículo 8 del citado Real Decreto 689/2020, es la encargada de las competencias de ordenación, propuesta normativa, análisis y control de las medidas retributivas del personal al servicio del sector público, así como las de gestión de las relaciones de puestos de trabajo y retribuciones del personal de la Administración del Estado, y las de autorización de la contratación y control de las retribuciones del personal laboral, incluido el personal directivo, del sector público estatal.

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



### UBICACIÓN Y ESTRUCTURA BÁSICA

(RD 139/2020, de 28 de enero RD 689/2020, de 21 de julio, 1182/2020, de 29 de diciembre y RD 507/2021, de 10 de julio)

**I.2.- RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO Y EFECTIVOS****RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN GENERAL****(31/12/2020)****EFFECTIVOS POR NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO**

	S.G. Estudios de Costes y Análisis de Retribuciones	S.G. Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo	S.G. Ordenación Normativa y Recursos	Secretaría General	Unidad de Apoyo	Unidad de Colectivos de Régimen Especial	Unidad de Estadísticas e Informes	Unidad de Estudios de Retribuciones	Total Dirección General
Nivel	FUNCIONARIOS								EFFECTIVOS
30	1	1	1	1	1	1		1	7
29	1	2	3	1		1		1	9
28	4	9	5			2	1	1	22
26	2	11	9	5		1	2	2	32
24		1							1
22	2	7	7	11		2	1		30
20		2	1	1	1			1	6
18		4	1	7	1				13
17					2				2
16	1	2	2	5	1	1	1	1	14
Total	11	39	29	31	6	8	5	7	136

**PERSONAL LABORAL**

LABORALES	
Grupo	Efectivos
2	1
3	5
4	2
5	5
Total	13

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

- **Funcionarios**

Distribución por grupos de adscripción:

Grupo A1: 15%

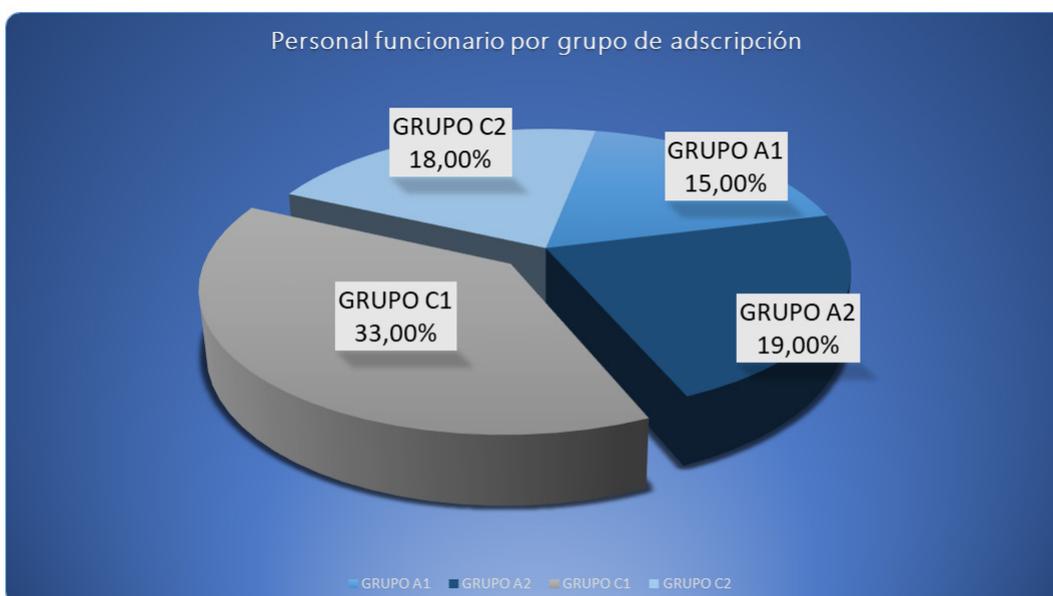
Grupo A2: 19%

Grupo C1: 33%

Grupo C2: 18%

Titulación:

El 50% de los funcionarios poseen la titulación requerida para el ingreso en el cuerpo o escala de pertenencia, y el otro 50% posee, además, una titulación superior a la requerida para su ingreso en la función pública.



- **Personal laboral:**

Los 13 efectivos que componen la plantilla mantienen una relación con la Administración mediante un contrato laboral fijo o indefinido.

La mayor parte del colectivo laboral se concentra en torno a la categoría de ayudante de gestión y servicios comunes, con 5 efectivos. De las restantes categorías, la más numerosa es la de técnico superior de actividades técnicas y profesionales, con 3 efectivos.

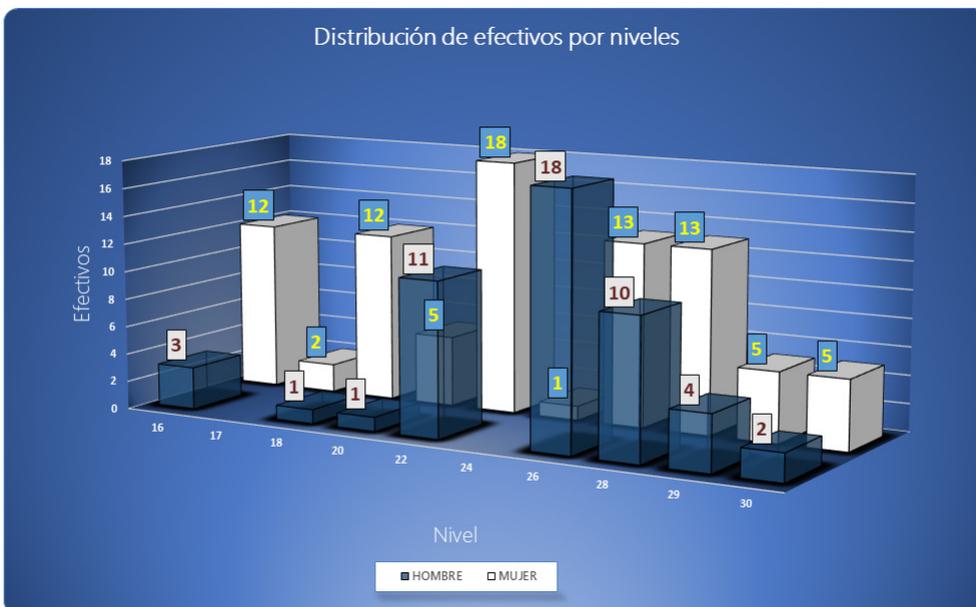
- **Ratio hombre/mujer:**

Un 66,55% del personal está compuesto por mujeres, siendo la razón o ratio hombre/mujer de 1/2 o 1:2.



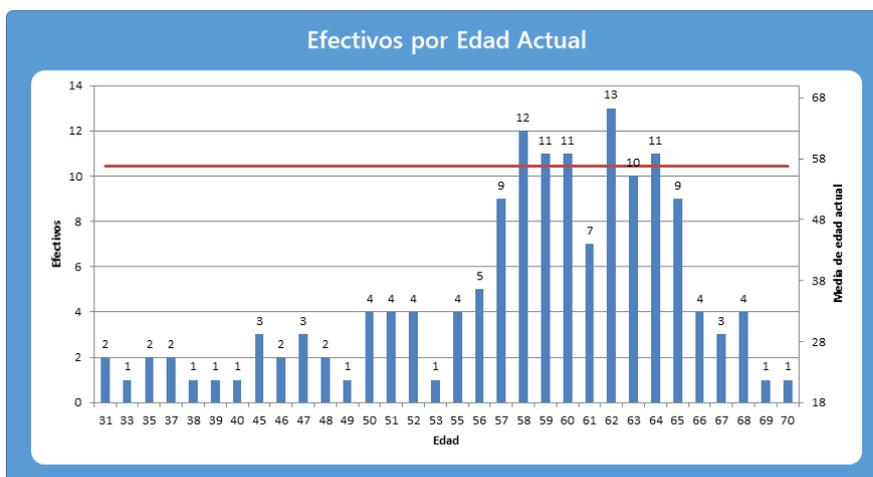
- El tiempo medio de permanencia del personal en la Dirección General es de 20,43 años.
- Edad de la plantilla:

Tramo de edad 56 a 64 años: 63,97%  
 Tramo de edad 45 a 55 años: 16,91%  
 Resto de las edades: 19,12%



### Edades Medias por Grupos

Grupo	A1	A2	C1	C2	Media edad
Media de Edad	56,73	56,70	58,36	56,70	57,15





### I.3.- PRESUPUESTO

Dentro de la Sección 15 (Ministerio de Hacienda) de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) se incardina el Servicio 13 (Dirección General de Costes de Personal), que participa en los tres programas de gasto que a continuación se detallarán.

El crédito inicial asignado en los PGE para 2020 al Servicio 13 asciende a 15.056,47 miles de euros distribuidos de la siguiente manera:

**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 2020 alcanzó el 37,21%.

**Programa 931N** Política presupuestaria: Dotación inicial de 4.947,65 miles de euros y una ejecución 96,53%.

**Programa 219N** de Gestión de pensiones de Clases Pasivas, cuya dotación inicial fue de 5.808,82 miles de euros, alcanzó en 2020 una ejecución del 95,86%. Este programa presta soporte instrumental para su ejecución a los programas 211N Pensiones de Clase Pasivas, 211O Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas y 212N Pensiones de guerra, de la Sección presupuestaria 07 (Clases Pasivas).

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

Capítulo I: 98,79%.

Capítulo II: 1,06%.

Capítulo VI: 0,16%.

La ejecución conjunta del presupuesto asignado ha sido del 96,17%, inferior en un 1,45% a la del ejercicio anterior.



SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMAS 219N Y 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2020

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMAS 219N Y 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2020 <sup>(1)</sup>															
ARTICULOS Y CAPITULOS.	PROGRAMA 219N					PROGRAMA 931N					TOTAL PRESUPUESTO				
	CREDITO	MODIFIC.	CREDITO	OBLIGAC.	%	CREDITO	MODIFIC.	CREDITO	OBLIGAC.	%	CREDITO	MODIFIC.	CREDITO	OBLIGAC.	%
	INICIAL	CREDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJEC.	INICIAL	CREDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJEC.	INICIAL	CREDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJEC.
Art.º 10						56,65	2,65	59,30	59,29	99,98	56,65	2,65	59,30	59,29	99,98
Art.º 12	5.075,88		5.075,88	4.954,75	97,61	4.052,82	92,00	4.144,82	4.062,73	98,02	9.128,70	92,00	9.220,70	9.017,49	97,80
Art.º 13	275,28		275,28	196,29	71,31	355,86	-20,00	335,86	276,88	82,44	631,14	-20,00	611,14	473,17	77,42
Art.º 16	391,90	155,00	546,90	535,68	97,95	404,48	25,00	429,48	420,57	97,93	796,38	180,00	976,38	956,25	97,94
<b>CAPITULO I</b>	<b>5.743,06</b>	<b>155,00</b>	<b>5.898,06</b>	<b>5.686,73</b>	<b>96,42</b>	<b>4.869,81</b>	<b>99,65</b>	<b>4.969,46</b>	<b>4.819,47</b>	<b>96,98</b>	<b>10.612,87</b>	<b>254,65</b>	<b>10.867,52</b>	<b>10.506,20</b>	<b>96,68</b>
Art.º 21	13,73	-13,00	0,73	0,35	47,74	7,22	-6,80	0,42	0,19	44,65	20,95	-19,80	1,15	0,54	46,61
Art.º 22	35,07	2,81	37,88	19,24	50,79	55,66	6,80	62,46	50,60	81,01	90,73	9,61	100,34	69,84	69,60
Art.º 23	7,90		7,90	0,79	9,98	6,73		6,73	1,35	20,12	14,63		14,63	2,14	14,65
<b>CAPITULO II</b>	<b>56,70</b>	<b>-10,19</b>	<b>46,51</b>	<b>20,38</b>	<b>43,81</b>	<b>69,61</b>		<b>69,61</b>	<b>52,14</b>	<b>74,90</b>	<b>126,31</b>	<b>-10,19</b>	<b>116,12</b>	<b>72,52</b>	<b>62,45</b>
ART.63	9,06		9,06			8,23		8,23	0,40	4,87	17,29		17,29	0,40	2,32
<b>CAPITULO VI</b>	<b>9,06</b>		<b>9,06</b>			<b>8,23</b>		<b>8,23</b>	<b>0,40</b>	<b>4,87</b>	<b>17,29</b>		<b>17,29</b>	<b>0,40</b>	<b>2,32</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5.808,82</b>	<b>144,81</b>	<b>5.953,63</b>	<b>5.707,11</b>	<b>95,86</b>	<b>4.947,65</b>	<b>99,65</b>	<b>5.047,30</b>	<b>4.872,01</b>	<b>96,53</b>	<b>10.756,47</b>	<b>244,46</b>	<b>11.000,93</b>	<b>10.579,12</b>	<b>96,17</b>

(1) miles de euros

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMAS 219N Y 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2019/2020

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMAS 219N Y 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2019/2020 <sup>(1)</sup>															
ARTÍCULOS Y CAPITULOS.	PRESUPUESTO 2019					PRESUPUESTO 2020					% VARIACIÓN 2019/2020				
	CRÉDITO	MODIFIC.	CREDITO	OBLIGAC.	PORCENTAJE	CREDITO	MODIFIC.	CRÉDITO	OBLIGAC.	PORCENTAJE	CRÉDITO	CRÉDITO	OBLIGAC.	VARIAC.	
	INICIAL	CRÉDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJECUCION	INICIAL	CRÉDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJECUCION	INICIAL	DISPON.	RECON.	EJEC.	
Art.º10	56,65	1,41	58,06	58,06	100,00	56,65	2,65	59,30	59,29	99,98		2,13	2,12	-0,01	
Art.º12	9.128,70	107,27	9.235,97	9.109,77	98,63	9.128,70	92,00	9.220,70	9.017,49	97,80		-0,17	-1,01	-0,85	
Art.º13	631,14	-15,00	616,14	542,18	88,00	631,14	-20,00	611,14	473,17	77,42		-0,81	-12,73	-12,01	
Art.º16	796,38	133,00	929,38	922,05	99,21	796,38	180,00	976,38	956,25	97,94		5,06	3,71	-1,28	
<b>CAPITULO I</b>	<b>10.612,87</b>	<b>226,68</b>	<b>10.839,55</b>	<b>10.632,05</b>	<b>98,09</b>	<b>10.612,87</b>	<b>254,65</b>	<b>10.867,52</b>	<b>10.506,20</b>	<b>96,68</b>		<b>0,26</b>	<b>-1,18</b>	<b>-1,44</b>	
Art.º21	20,95	-2,27	18,68	2,38	12,77	20,95	-19,80	1,15	0,54	46,61		-93,84	-77,52	265,09	
Art.º22	90,73	-18,64	72,09	51,90	72,00	90,73	9,61	100,34	69,84	69,60		39,19	34,55	-3,33	
Art.º23	14,63		14,63	5,71	39,03	14,63		14,63	2,14	14,65			-62,47	-62,47	
<b>CAPITULO II</b>	<b>126,31</b>	<b>-20,91</b>	<b>105,40</b>	<b>60,00</b>	<b>56,92</b>	<b>126,31</b>	<b>-10,19</b>	<b>116,12</b>	<b>72,52</b>	<b>62,45</b>		<b>10,17</b>	<b>20,87</b>	<b>9,71</b>	
ART.63	17,29		17,29	5,09	29,43	17,29		17,29	0,40	2,32			-92,13	-92,13	
<b>CAPITULO VI</b>	<b>17,29</b>		<b>17,29</b>	<b>5,09</b>	<b>29,43</b>	<b>17,29</b>		<b>17,29</b>	<b>0,40</b>	<b>2,32</b>			-92,13	-92,13	
<b>TOTAL</b>	<b>10.756,47</b>	<b>205,77</b>	<b>10.962,24</b>	<b>10.697,14</b>	<b>97,58</b>	<b>10.756,47</b>	<b>244,46</b>	<b>11.000,93</b>	<b>10.579,12</b>	<b>96,17</b>		<b>0,35</b>	<b>-1,10</b>	<b>-1,45</b>	
<b>TOTAL (En euros 2019)</b>	<b>10.756,47</b>	<b>205,77</b>	<b>10.962,24</b>	<b>10.697,14</b>	<b>97,58</b>	<b>10.810,52</b>	<b>245,69</b>	<b>11.056,21</b>	<b>10.632,28</b>	<b>96,17</b>	<b>0,50</b>	<b>0,86</b>	<b>-0,61</b>	<b>-1,45</b>	

I.P.C. diciembre 2019/ diciembre 2020 = - 0,5 %

(1) miles de euros



## I.4.- GESTIÓN DE LA CALIDAD

Desde la consecución del sello de excelencia EVAM 200-299 en el año 2018, la Dirección General apostó por una gestión de calidad integral, propiciando un cambio organizativo y la búsqueda de una organización excelente.

Aún en el difícil y complicado año 2020, el Equipo de Calidad ha mantenido reuniones presenciales y virtuales implementando acciones de mejora que quedaron reflejadas en el informe de autoevaluación.

Así, a modo de resumen, durante el pasado año se pusieron en marcha las siguientes acciones:

**II Encuesta de clima laboral.** - Se volvió a pasar la encuesta que se hizo en 2018 para ver la evolución del clima laboral en la Dirección General.

Se trataba de ver si se superaban los resultados conseguidos en la encuesta de 2018. Y así fue, se superó, tanto el porcentaje de respuestas con respecto a la primera encuesta (pasando del 52 al 65%), como la valoración global de satisfacción, del 3,78 sobre 5 a un 3,94 en 2020.

**Actualización de Fuentes de Información y sus requisitos de acceso.** - El documento con las fuentes de información generadas por la Dirección General se elaboró en 2018, en el marco de la autoevaluación. Está disponible en la Intranet corporativa Alf@ y se ha revisado de forma periódica por el Equipo de Calidad. En la segunda revisión de 2020, motivada por la escisión de las competencias sobre Clases Pasivas, se preguntó a todos los empleados si conocían este documento, si lo consideraban útil y se les solicitó que aportaran críticas y sugerencias.

Se trataba de avanzar en los instrumentos de gestión del conocimiento buscando la implicación de todos los empleados de la Dirección. Más de la mitad de los empleados contestaron la encuesta sobre el documento de fuentes de información y valoraron su utilidad en un promedio de 4,45 sobre 5.

La revisión de las fuentes de información ha permitido reflexionar sobre la conveniencia de ahondar en la transparencia y de compartir el conocimiento generado por la organización.

En la elaboración del Plan Estratégico 2021-2025, se han realizado una serie de acciones de mejora contenidas en el proceso de autoevaluación llevado a cabo en el 2018. Así se pueden citar:

**Despliegue de las líneas estratégicas en Objetivos estratégicos y de gestión.**

**Alineamiento de los objetivos estratégicos a las nuevas definiciones de Visión y Misión de la Dirección General.**

Se han tenido en cuenta a los Grupos de Interés en la definición de la estrategia.

**Focalizar y concentrar toda la actividad de la Dirección General** con el fin de conseguir las metas estratégicas establecidas.

**Establecer metas para indicadores y actividades que permitan medir el cumplimiento de objetivos de gestión, alineados con los estratégicos y las líneas estratégicas.**

Es intención del Centro directivo continuar por la senda de la calidad; por ello, se ha preparado el plan de mejora para la renovación, por tres años más, del sello de excelencia obtenido en el 2018.

## I.5.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN GENERAL CON LA AGENDA 2030

La Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 es el marco político y el instrumento de transformación necesario que guía la acción del conjunto de las administraciones públicas, así como del resto de actores, en la construcción de un desarrollo sostenible para los próximos años.

La **Agenda 2030** 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.

La Dirección General de Costes de Personal 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.

Este centro directivo siempre ha dado un paso para conseguir el alineamiento de sus programas presupuestarios, como medida palanca para alcanzar los ODS de forma rápida y eficaz, y saber su grado de contribución.

El resultado, en una primera fase, es que la gestión desarrollada contribuye a alcanzar los siguientes ODS:

- 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.

La Dirección General de Costes de Personal realiza una toma de decisiones, en el establecimiento de la política retributiva del sector público, analizando las políticas alternativas dentro del marco económico contribuye a adoptar políticas salariales para lograr progresivamente una mayor igualdad. Asimismo, el control proactivo y preciso del pago de las prestaciones de Clases Pasivas, y el tratamiento de revalorizaciones de las pensiones contribuyen a adoptar políticas de protección social para lograr progresivamente una mayor igualdad.

- Objetivo 16. Promover a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Las medidas de control y vigilancia en materia de reconocimiento y percepción de Clases Pasivas, en ofertas de empleo público y en políticas retributivas, que se desarrollan en la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, a través de la Dirección General de Costes de Personal, suponen un control sobre la aplicación de la legalidad vigente en dichas materias, debiendo tenerse en cuenta además la implicación del centro directivo en promover la calidad de los servicios públicos que presta.

Atendiendo a las políticas aceleradoras en las que interviene nuestro Ministerio, y centrado en los asuntos que son competencia de esta Dirección General, las metas y políticas que se proponen en su Plan Estratégico se circunscriben en el fortalecimiento de los servicios públicos de calidad, mediante un conjunto de objetivos encaminados a conseguir los retos de eficiencia en el gasto público, y mejorar la eficiencia en el trabajo llevando a cabo una eficiente asignación de recursos, promoviendo acciones formativas que supongan un salto cualitativo de los conocimientos y destrezas del personal.





## I.6.- CONCLUSIONES DE LA ACTUACIÓN DURANTE LA SITUACIÓN COVID 19

Es necesario valorar la capacidad de respuesta de toda la Dirección General, habida cuenta de que la situación de crisis llegó sin previo aviso.

El resultado fue muy positivo, fundamentalmente en estos aspectos:

- Existencia de procedimientos de gestión claros.
- Conocimiento de los procedimientos en cada Unidad.
- Rapidez en la adaptación de los procedimientos a la nueva realidad.

No obstante, hubo carencias lo que llevó a precisar:

- Necesidad de realizar una evaluación de riesgos de la Dirección General.
- Adaptación informática, desde el punto de vista del material.
- Profundizar en la ejecución eficaz del teletrabajo.

La eficacia alcanzada durante el confinamiento fue muy elevada, rozando el 100% en las tareas; pero en muchos casos con un sobreesfuerzo, pudiendo concluir que hay que aprender para conseguir la eficacia en el total de las tareas con un 100% de eficiencia.

Es preciso un plan de acción que asegure que el desarrollo de la actividad sea posible en un contexto motivador, innovador, creativo, afianzando el sentimiento de pertenencia al equipo.

Las nuevas formas de relación y comunicación derivadas del teletrabajo deben incidir en la dirección de equipos humanos.

La existencia del expediente electrónico de Clases Pasivas permitió que todos los procedimientos pudieran realizarse telemáticamente, sin necesidad de papel, por lo que el acceso al sistema informático

concreto (ARIEL), fue suficiente para ejecutar todas las fases procedimentales.

Esto permitió sacar las siguientes conclusiones respecto a las necesidades en la gestión de las competencias de la Dirección General:

- Puesta en marcha de actuaciones automatizadas en todos los ámbitos competenciales del centro directivo.
- Utilización de plataforma Notific@ por todos los departamentos, para no necesitar de la presencia física del servicio de registro para el envío de la documentación a terceros.
- Existencia de unas completas bases de datos, cuyo manejo sea conocido por todas las personas que integran el departamento.
- Articulación de sistemas eficientes y no invasivos de seguimiento de la actividad de los empleados públicos, monitorizando el grado de participación y de logro en los objetivos exclusivos o compartidos.
- Actualización periódica de los datos de carácter personal de los empleados de la Dirección General para facilitar la localización.

El Equipo de Calidad por su parte recogió las debilidades, amenazas, puntos fuertes y oportunidades (DAFO) de lo que significó el teletrabajo durante el estado de alarma, así como las medidas necesarias para minimizar las debilidades y maximizar las fortalezas.



## DEBILIDADES, AMENAZAS, PUNTOS FUERTES Y OPORTUNIDADES DEL TELETRABAJO

DEBILIDADES, AMENAZAS, PUNTOS FUERTES Y OPORTUNIDADES DEL TELETRABAJO	
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Carecer del nº de equipos informáticos para toda la plantilla.</li><li>○ Posible aislamiento por la falta de comunicación con compañeros.</li><li>○ Desconocimiento de la operatoria de la conexión a redes y a videollamadas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Gastos de medios informáticos propios.</li><li>○ Cultura del presencialismo.</li><li>○ Horarios extensos. Problema de la desconexión.</li><li>○ Dificultad en el control del trabajo realizado.</li></ul>
Puntos Fuertes	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Fomenta la conciliación.</li><li>○ Evita desplazamientos innecesarios.</li><li>○ Reduce el absentismo laboral.</li><li>○ Potencia la flexibilidad (trabajo presencial/a distancia).</li><li>○</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Atrae el talento por modernidad de la prestación del teletrabajo.</li><li>○ Reduce gastos de mantenimiento de inmuebles e instalaciones.</li><li>○ Fomento de las nuevas tecnologías.</li></ul>

## Acciones que minimizan las Debilidades y las Amenazas y potencian los Puntos Fuertes y las Oportunidades:

- Fomentar las reuniones con todos los empleados de la Unidad por lo menos dos veces al mes.
- Realizar formación específica en estas materias.
- Establecer horarios normalizados.
- Planificar la adquisición de equipos informáticos para todos los empleados como "solución de movilidad"; es decir que los portátiles sean los ordenadores tanto de sobremesa en la oficina, como en el domicilio.
- Implantar objetivos a corto plazo, para el control consensuado de las tareas y trabajos a realizar. El Trabajo por objetivos induce una mayor racionalización de los horarios.
- Formalizar un protocolo de actuación para llevar las videoreuniones de manera ordenada.



## I.7.- TRANSFERENCIA DE COMPETENCIAS DE CLASES PASIVAS

Mediante el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, se procedió a una nueva distribución de funciones, asignándose al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones las competencias de propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de Clases Pasivas.

La disposición adicional tercera del Real Decreto 497/2020, de 28 de abril, estableció que, con efectos de 6 de octubre de 2020, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones asumiría las competencias en materia de reconocimiento, gestión y propuesta de pagos de las prestaciones, indemnizaciones, ayudas y anticipos cuyas competencias tuviera atribuidas esta Dirección general, así como las derivadas del Régimen de Clases Pasivas del Estado.

Por su parte, la disposición transitoria segunda de dicho Real Decreto estableció que, por resolución conjunta de las Subsecretarías de Hacienda y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se arbitrarían las medidas precisas para asignar a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones los medios materiales y personales adscritos a la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda, para el ejercicio de las funciones relativas al régimen de Clases Pasivas del Estado y de aquellas otras relacionadas con las prestaciones, indemnizaciones, ayudas y anticipos cuya gestión pasa a asumir.

Adicionalmente, la citada disposición transitoria segunda concretaba que desde el 6 de octubre y hasta que la total asunción de la gestión del Régimen de Clases Pasivas del Estado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, las funciones serían asumidas por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Las Subsecretarías de ambos Ministerios firmaron los acuerdos correspondientes para hacer efectiva la transferencia.

Los aspectos más destacables de la administración y gestión de los medios personales y materiales asociados a la transferencia de competencias son los siguientes:

### **Sede de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas.**

Hasta que se produzca la integración definitiva en el Instituto Nacional de Seguridad Social la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas mantendrá su sede en el inmueble que administra el Ministerio de Hacienda, en la avenida General Perón, 38, Madrid.



**Funciones que se van a seguir prestando hasta la integración de Clases Pasivas en el INSS y la GISS asuma sus competencias.**

- Desde la Dirección General de Costes de Personal:
  - Registro General de todos los documentos de Clases Pasivas, su digitalización y remisión electrónica o en papel a las diferentes Unidades y Servicios de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas.
  - Soporte de las aplicaciones, hardware, software, impresoras, red, etc.
  - Mantenimiento de sus instalaciones, mobiliario, etc. siempre que permanezcan en este edificio.
  - Gestión de los capítulos 2 y 6 del programa presupuestario 219N hasta la aprobación del LPGE'21.
- Desde la Oficina de Informática Presupuestaria:
  - Todos los servicios y procedimientos informáticos para la gestión de las Clases Pasivas.

**Tareas realizadas hasta el 31 de diciembre de 2020**

- Desde la Dirección General de Costes de Personal:
  - Abono de la nómina de productividad y su reflejo en los aplicativos informáticos.
- Desde la Subsecretaría del Ministerio de Hacienda:
  - Abono del coste del archivo, custodia y gestión de expedientes de Clases Pasivas en el Centro de Almacenamiento de Documentación Administrativa (CADA).
  - Abono de los gastos postales de las notificaciones y comunicaciones.
  - Gastos generales de traslados, mudanzas, movimientos de muebles y enseres.
  - Gastos del material de oficina a distribuir a los efectivos de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas.



## **II.- ACTIVIDADES SECTORIALES**



## ACTIVIDADES SECTORIALES

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

#### II.1.1.- PLAN DE ACTUACIÓN DE CLASES PASIVAS

El día 6 de octubre de 2020 se inició un período transitorio en el que la Subdirección de Gestión de Clases Pasivas quedó adscrita, de forma temporal, a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social hasta la asunción definitiva por el Instituto Nacional de Seguridad Social.

La Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas continuó ejerciendo las mismas funciones que le correspondían, pero con una importante novedad: las competencias del Ministerio de Defensa para el reconocimiento de las pensiones causadas por funcionarios militares pasan a ser de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

En consecuencia, a partir de este momento, a la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas le corresponde reconocer todas las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado, causadas tanto por personal civil como militar.

Esto supuso llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Adaptación de las aplicaciones Jubil@ y ARIEL a los requerimientos para el reconocimiento de las pensiones causadas por el personal militar de carrera y personal militar no permanente.
- Nueva distribución de tareas de los Servicios de reconocimiento de pensiones de jubilación y la creación de un nuevo Servicio de reconocimiento de pensiones familiares.
- Modificación de todos los formularios de solicitud disponibles.
- Tramitación de las solicitudes de compatibilidad de pensiones de jubilación o retiro con el desempeño de una actividad en el sector privado.
- Adaptación del Simulador de pensiones a la posibilidad de solicitar informaciones previas de pensión por los funcionarios militares próximos a retirarse.
- Cambio del dominio del portal de Clases Pasivas con contenido.

- La sede electrónica de Clases Pasivas desaparece como sede independiente. Todos los servicios electrónicos ofrecidos siguen a disposición de los ciudadanos en la sede electrónica de la Seguridad Social: <https://sede.seg-social.gob.es/>, apartado “Clases Pasivas”.
- Creación de un nuevo destino registral para la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas.

Por lo que respecta a la tramitación electrónica como procedimiento de gestión en el seno de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas quedó consolidada.

No obstante, la reducción continua de efectivos obliga a buscar la mayor eficiencia en la gestión. Por ese motivo, en 2020 se continuó perseverando en la consecución de una mayor automatización en las distintas tareas con resultados positivos.

La actividad de gestión realizada durante 2020 en el ámbito de las pensiones de Clases Pasivas y otras prestaciones se resume en los siguientes datos:

- Gasto Sección 07 “Clases Pasivas” del Presupuesto de Gastos del Estado:
  - 16.327,73 millones €, lo que supuso un incremento de un 3,92%, respecto a 2019.
- Pensiones en alta en la nómina de diciembre de 2020:
  - 664.274 pensiones frente a las 655.315 pensiones existentes en la misma fecha del año anterior.
  - Incremento del 3,53% en las pensiones causadas conforme a la legislación vigente a partir de 1 de enero de 1985 y una disminución del 11,56% (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 2020 un 14,52% respecto del año anterior.

- Gestión de las pensiones de Clases Pasivas:
  - Aumento del número de jubilaciones/retiros lo que causó un incremento de las resoluciones de pensiones de jubilación en un del 14,84%, respecto del año 2019.
  - El número de resoluciones de pensiones a favor de familiares aumentó en un 5,60%.
  - En materia de expedientes tramitados por el procedimiento único de reconocimiento y liquidación, los datos son los siguientes: el 96,49% en pensiones de jubilación y el 81,22% en pensiones familiares (un 93,91% sobre el total).
- Expedientes de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual tramitados:
  - 410 resoluciones.
- Anticipos con cargo al Fondo de Garantía del Pago de Alimentos:
  - Resoluciones: 2.783, de las que 1.076 (39%) fueron favorables.
  - Importe abonado: 2.024.961,51€ frente a 2.884.795,64€ en 2019.
- Curso “Control del pago de pensiones de Clases Pasivas” (dos ediciones), para explicar las actuaciones en la ejecución del plan de prevención de pagos indebidos y el correspondiente reintegro de prestaciones indebidas.
- Curso “El procedimiento administrativo en Clases Pasivas” (una edición) para afianzar conceptos de la ley 39/2015, con un enfoque especial en las relaciones de la gestión de Clases Pasivas con los ciudadanos, así como en el impacto de la Administración electrónica y los cambios llevados a la práctica en el procedimiento administrativo.

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 9,61% en la nómina de diciembre de 2019 al 8,27% en la nómina de diciembre de 2020, lo que representa el 4,49% del importe de la nómina de Clases Pasivas.

El Plan de auditorías de habilitados para 2020-2021, incluía 54 auditorías para el año 2020, pero debido al estado de alarma y sus sucesivas prórrogas, no se pudo llevar a cabo, por lo que el plan fue reformulado para 2021-2022.

En el ámbito formativo del personal, dentro del Plan de Formación de la Dirección General, destacan:

- Módulo “El Régimen de Clases Pasivas y su sistema de información de gestión” (dos ediciones), ofreciendo una visión general del centro directivo en su conjunto como del Régimen de Clases Pasivas para las personas de nuevo ingreso, dando una perspectiva lo más amplia posible de todo el trabajo desarrollado.
- Curso de “Información Previa a la Jubilación en el Régimen de Clases Pasivas” (dos ediciones), mediante video-colaboración, dirigido al personal de las Unidades de Clases Pasivas de las Delegaciones de Economía y Hacienda.

Cada edición tuvo una duración de 10 horas y pretendía establecer las pautas de cómo prestar este servicio al futuro pensionista de jubilación y reforzar los conocimientos en la materia.



## 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 2020:

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	CRÉDITO	MODIFIC.	CRÉDITO	AJUSTES	COMPROM.	OBLIGAC.	EJECUCIÓN
	INICIAL	PRESUPUES.	DEFINITIVO	(d)	DEFINITIVOS	RECONOC.	
	(a)	(b)	(c) = (a)+(b)		(e) = (c)+(d)	(f)	% (f)/(e)
Pensiones a funcionarios de carácter civil	10.160.805,10	1.354.500,00	11.515.305,10	11.300,00	11.526.605,10	11.522.277,95	99,96
Pensiones a familias de carácter civil	1.102.950,97	37.500,00	1.140.450,97	5.500,00	1.145.950,97	1.144.977,07	99,92
Pensiones a funcionarios de carácter militar	2.330.114,57	211.000,00	2.541.114,57	-2.300,00	2.538.814,57	2.537.880,14	99,96
Pensiones a familias de carácter militar	995.769,13	0,00	995.769,13	-14.500,00	981.269,13	981.133,51	99,99
Pensiones a camineros	250,04	0,00	250,04	0,00	250,04	97,70	39,07
<b>PROGRAMA 211N</b>	<b>14.589.889,81</b>	<b>1.603.000,00</b>	<b>16.192.889,81</b>	<b>0,00</b>	<b>16.192.889,81</b>	<b>16.186.366,37</b>	<b>99,96</b>
Pensiones a exministros	2.087,49	0,00	2.087,49	-30,29	2.057,20	2.057,20	100,00
Pensiones excepcionales	303,04	0,00	303,04	62,92	365,96	365,96	100,00
Pensiones a personal no funcionario integradas por Ley 115/69	3.179,64	-2.034,00	1.145,64	-66,45	1.079,19	1.079,18	100,00
Pensiones extraordinarias de terrorismo RD 1576/90	10.100,00	-5.000,00	5.100,00	696,19	5.796,19	5.796,18	0,00
Pensiones extraordinarias de terrorismo RD 851/932	1.905,73	0,00	1.905,73	83,33	1.989,06	1.989,06	100,00
Pensiones afectados VIH	9.650,55	0,00	9.650,55	112,42	9.762,97	9.762,97	100,00
Otras pensiones o prestaciones integradas por Ley 115/69	3.577,63	-2.291,77	1.285,86	0,00	1.285,86	1.285,86	100,00
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	-4.003,55	2.220,47	2.193,89	98,80
Otras pensiones o indemnizaciones militares	5.231,27	0,00	5.231,27	3.160,43	8.391,70	8.391,70	100,00
<b>PROGRAMA 211O</b>	<b>42.274,37</b>	<b>-9.325,77</b>	<b>32.948,60</b>	<b>0,00</b>	<b>32.948,60</b>	<b>32.922,00</b>	<b>99,92</b>
Pensiones a causantes de carácter civil	15.800,32	-3.000,00	12.800,32	0,00	12.800,32	12.672,67	99,00
Pensiones a familias de carácter civil	49.800,45	-9.000,00	40.800,45	0,00	40.800,45	40.602,46	99,51
Pensiones derivadas Ley 37/84	92.067,96	-37.500,00	54.567,96	0,00	54.567,96	54.033,83	99,02
Pensiones a causantes de carácter militar	45,76	0,00	45,76	0,00	45,76	20,93	45,74
Pensiones de familias de carácter militar	1.083,31	0,00	1.083,31	0,00	1.083,31	865,09	79,86
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
<b>PROGRAMA 212N</b>	<b>158.817,84</b>	<b>-49.500,00</b>	<b>109.317,84</b>	<b>0,00</b>	<b>109.317,84</b>	<b>108.194,98</b>	<b>98,97</b>
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
<b>PROGRAMA 000X</b>	<b>249,75</b>	<b>0,00</b>	<b>249,75</b>	<b>0,00</b>	<b>249,75</b>	<b>249,75</b>	<b>100,00</b>
<b>TOTAL SECCIÓN 07</b>	<b>14.791.231,77</b>	<b>1.544.174,23</b>	<b>16.335.406,00</b>	<b>0,00</b>	<b>16.335.406,00</b>	<b>16.327.733,10</b>	<b>99,95</b>



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 Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas en 2020 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.
- Reconocimiento, a partir del 6 de octubre de 2020, y 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/retiro y de pensiones familiares de funcionarios civiles y militares del Régimen de Clases Pasivas del Estado -no se incluyen las revisiones de resoluciones de pensión realizadas en ese mismo ejercicio-.

Pensiones de jubilación/retiro	2020	Pensiones familiares	2020
Forzosa	5.766	Viudedad	4.637
Voluntaria	19.627	Orfandad	784
Incapacidad	1.094	A favor de padres	16
<b>Total</b>	<b>26.487</b>	<b>Total</b>	<b>5.437</b>

En el gráfico 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 2020 reconoció y pagó otros tipos de pensiones y prestaciones, cuyos datos más significativos se recogen en el cuadro que figura debajo.

En el mismo se reflejan, por cada tipo o clase de prestación, las que se encuentran en alta a 31 de diciembre de 2020, así como el número de resoluciones emitidas, incluyendo tanto los reconocimientos iniciales como las revisiones tramitadas durante 2020 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 hasta el 6 de octubre de 2020.

### PENSIONES, PRESTACIONES Y OTRAS INDEMNIZACIONES AÑO 2020

COLECTIVOS	Resoluciones en 2020	Número de pensiones a 31/12/2020
<b>PENSIONES</b>	<b>42.842</b>	<b>664.274</b>
<b>PENSIONES GENERALES</b>	<b>42.690</b>	<b>647.484</b>
Pensiones a funcionarios civiles	33.815	481.076
Funcionarios civiles causantes	27.439	389.042
Familiares de funcionarios civiles	6.376	92.034
Pensiones a funcionarios militares	8.243	163.056
Funcionarios militares causantes	4.249	86.662
Familiares de funcionarios militares	3.994	76.394
Pensiones a militares profesionales derivadas de la guerra civil	25	3.352
Militares profesionales causantes	0	18
Familiares de militares profesionales	25	3.334
Transferencias y Reglamentos Comunitarios	607	
<b>PENSIONES ESPECIALES DE GUERRA</b>	<b>116</b>	<b>14.884</b>
Pensiones a militares no profesionales derivadas de la guerra civil	33	5.193
Militares no profesionales causantes	0	107
Familiares de militares no profesionales	33	5.086
Pensiones a mutilados civiles y excombatientes	33	3.623
Mutilados civiles y excombatientes causantes	0	1.769
Familiares de mutilados, excombatientes	33	1.854
Pensiones a familiares de fallecidos	50	6.068
<b>OTRAS PENSIONES</b>	<b>36</b>	<b>1.906</b>
Exministros y asimilados y sus familiares	10	99
Excepcionales	0	21
Víctimas por actos terroristas y sus familiares	3	93
Afectados de VIH y sus familiares	0	801
Peones camineros	6	13
Marroquíes y otros	0	90
Pensiones a alumnos militares	17	506
Cruces y medallas pensionadas	0	283

### II.1.3.2.- Coordinación de Pensiones de Clases Pasivas

Destacan 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	2020
Liquidaciones *	10.348	10.512	11.692	10.860
Complementos Económicos	425	376	341	191
Retenciones Judiciales	6.317	5.706	6.110	4.595
Reintegros	5.266	4.708	4.446	4.390
Modificaciones	19.755	29.210	21.353	38.722
Bajas por fallecimiento	25.449	24.971	23.280	27.114

(\*) En el concepto de "Liquidaciones" se incluyen los datos de los conceptos de "Acumulaciones", "Rehabilitaciones" y "Haber devengados y no percibidos".

Por lo que se refiere a **expedientes de reintegro**, los datos son:

Reintegros iniciados en 2020		
Causas	Nº	Importe solicitado
Fallecimiento	1.485	2.336.249,85 €
Incompatibilidad	163	785.281 €
Complemento para mínimos	341	815.490,72 €
Coparticipación	37	36.297,45 €
FGPA	1.790	2.684.290 €
Otras causas	574	932.158,45 €
<b>Total</b>	<b>4.390</b>	<b>7.589.767,17 €</b>

A lo largo del ejercicio del 2020 continuó la realización de controles con el fin de evitar la percepción indebida de prestaciones.

27

- 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 pudiera dar lugar a la inclusión de su titular en un Régimen Público de Seguridad Social.
- Utilización de los datos suministrados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, para verificar que los pensionistas perceptores de complemento para mínimos no obtienen rentas anuales superiores a las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Análisis de 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 2020 se recibieron 11.286 solicitudes de información escrita frente a las 5.077 del año anterior, incremento motivado por la situación de pandemia y confinamiento.

Año	Particulares	Instituciones	Total
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
2020	11.260	26	11.286

Las consultas recibidas a través del Portal de Clases Pasivas alcanzaron la cifra de 10.874. Representan, en el conjunto de las recibidas por el Servicio de Información Escrita, un porcentaje del 96,35% constituyendo el medio elegido por un mayor número de ciudadanos para relacionarse por escrito con la Administración.

	2020
Pago de pensiones (nóminas, revalorización, IRPF, etc.)	2.801
Pensiones generales. Funcionarios civiles y familiares	4.343
Reglamentos comunitarios	49
Legislación especial guerra civil	2
Fondo garantía pago alimentos	149
Ayudas delitos violentos	51
Asuntos no agrupados	3.043
Incompatibilidades	848
<b>Total</b>	<b>11.286</b>

### II.1.4.2.- Atención al Ciudadano

El servicio de teléfono de información gratuito de Clases Pasivas no se interrumpió por el confinamiento durante la situación COVID 19.

La Línea 900 se desvió a los teléfonos móviles corporativos de los empleados, prestándose el servicio desde los domicilios.

Consultas presenciales Distribución por asuntos	
Solicitudes Clases Pasivas	785
Solicitudes Ayudas a Víctimas de Delitos Violentos	15
Solicitudes Anticipos del FGPA	171
Trámites de audiencia	8
Modificación de datos bancarios	1.803
Modificación de datos personales	614
Comunicación de bajas de pensión	54
Fes de vida	465
Notificaciones espontáneas	72
Documentación requerida	285
Certificados y recibos de nómina	6.955
<b>TOTAL</b>	<b>11.227</b>

### II.1.4.3.- Servicios Electrónicos

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	AÑO					
	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Certificados de Renta	7.757	7.548	6.322	5.374	4.857	3.652
Listados de Nómina	22.284	23.268	21.144	24.049	26.827	25.410
Consulta Pensiones	332.496	241.613	190.113	141.651	124.934	86.041
Certificados de Pensiones firmados	27.968	23.390	21.225	16.296	16.384	12.726
JUBIL@	29.907	23.398	24.673	24.091	23.225	22.563
Simul@	446.301	122.220	83.813	76.360	76.099	73.301
Consult@	27.784	18.491	17.045	15.059	4.507	4.320
Registro Electrónico	7.493	1.790	919	588	256	155
Notificaciones electrónicas	182	146	24	50	66	54
<b>Total</b>	<b>902.172</b>	<b>461.864</b>	<b>365.278</b>	<b>303.518</b>	<b>277.155</b>	<b>228.222</b>

Por lo que se refiere a los "SMS" comunicando el reconocimiento de la pensión: en el año 2020 se remitieron 24.921 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 2020 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 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:

Herramienta que permite recabar una información muy útil y valiosa de cara a mejorar la calidad del servicio, recogiendo sugerencias que mejoran el servicio.

La encuesta además se ha revelado 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.

- 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.

ENCUESTA SOBRE LA CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO										
EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS										
GRADO DE ACEPTACIÓN					RESULTADOS GLOBALES					
Período	Encuestas				Imagen de la Servicio organización	Apoyo y asesoramiento	Grado global de satisfacción	Ponderaciones		
	Enviadas	Devueltas	Recibidas	Aceptación %						
2016/1	13.148	77	3.668	28,06	3,95	3,94	3,96	3,95	Excelente = 5	
2016/2	18.523	62	4.517	24,47	3,98	3,97	3,97	3,98	Bien = 4	
2017/1	6.898	199	2.653	39,60	3,92	3,95	3,94	3,94	Normal = 3	
2017/2	11.313	364	4.455	40,69	3,92	3,97	3,94	3,94	Regular = 2	
2018/1	8.480	311	2.910	35,62	3,85	3,93	3,91	3,89	Mal = 1	
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		
2020/1	9.560	347	3.472	37,69	3,92	3,97	3,95	3,94		
2020/2	14.944	527	5.759	39,95	3,95	4,01	3,99	3,98		



### Accesibilidad de la oficina de atención al público:

Se adaptaron los canales a disposición del ciudadano debido a la situación sanitaria y a la especial vulnerabilidad del público de Clases Pasivas, sin olvidar la transversalidad de esta materia.

Se dio prioridad a la seguridad y a evitar desplazamientos innecesarios.

Tanto la vía telefónica como la información escrita estuvieron a disposición en todo momento, siendo el buzón de consultas un apoyo fundamental para esta labor, con el fin de ofrecer un servicio a disposición del público continuo y accesible a todo tipo de perfiles.

### Actualización y compromisos de la Carta de Servicios de Clases Pasivas:

La Carta de Servicios es una herramienta fundamental, ya que es un compromiso con la ciudadanía para lograr un servicio de calidad. La Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Hacienda de 2 de diciembre de 2019 (BOE 10 diciembre 2019), aprobó la actualización para el periodo 2019-2022.

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	2020
<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> Porcentaje de pensiones de jubilación abonadas en el mes siguiente al de la jubilación.	98,64 %
<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> Porcentaje de pensiones familiares abonadas en el mes siguiente al de la fecha de solicitud de la pensión, o de la recepción de la documentación requerida..	89,61 %
<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> Porcentaje de pensiones militares abonadas en el mismo mes o en el siguiente a la recepción de la documentación de la pensión militar.	96,60 %
<input type="checkbox"/> Las consultas escritas serán contestadas en un plazo no superior a 7 días hábiles desde su recepción en el centro.	<input type="checkbox"/> Porcentaje de consultas escritas contestadas en el plazo máximo de 7 días hábiles.	100 %
<input type="checkbox"/> Las consultas recibidas por correo electrónico serán contestadas en un plazo no superior a 5 días hábiles.	<input type="checkbox"/> Porcentaje de consultas recibidas por correo electrónico contestadas en el plazo máximo de 5 días hábiles.	98,94 %
<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> Porcentaje de llamadas atendidas con un tiempo de espera inferior a 5 minutos.	--,-- % (*)
<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> Porcentaje de citas previas concedidas en el plazo máximo de 15 días hábiles, salvo que el ciudadano pida una cita posterior	100%
<input type="checkbox"/> El plazo de contestación a las quejas y sugerencias no será superior a 10 días hábiles	<input type="checkbox"/> Porcentaje de quejas y sugerencias contestadas en un plazo máximo de 10 días hábiles.	95,65%
<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> Porcentaje de actualizaciones de contenido publicadas electrónicamente en un día hábil tras su recepción.	98%

(\*) No es posible proporcionar datos, al no disponer de los programas de control, ya que las llamadas fueron atendidas a través de los teléfonos móviles corporativos proporcionados durante el confinamiento.



## 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 Administración General del Estado, 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.

Estas funciones no sufrieron prácticamente ninguna merma, ya que la actividad en formato 100% de teletrabajo durante el periodo de confinamiento y en formato mixto (50% presencial y 50% teletrabajo) durante el resto del año, se adaptaron perfectamente.

Las múltiples normas de diverso rango y los Acuerdos del Consejo de Ministros en esta materia, requirieron de la realización de análisis y estimaciones de impacto económico.

Esta actividad puede expresarse en las siguientes funciones:

- Cuantificación de costes de personal para la elaboración del correspondiente informe y propuesta de inclusión en los Presupuestos Generales del Estado.
- Estimación del impacto en costes de las políticas y medidas de personal del sector público o sus retribuciones.
- Estudio y diagnóstico en materia de efectivos y retribuciones del sector público.
- Análisis y estimación del impacto en los costes de personal de las Ofertas de Empleo Público de la Administración del Estado.
- 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

Realización del trabajo interno preciso para la estimación del gasto de capítulo 1, por secciones presupuestarias (Ministerios, incluyendo los OOAA y resto de entidades con presupuesto limitativo, dependientes de ellos), para el anteproyecto y proyecto de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aunque finalmente no se apruebe, como ocurrió con las cuentas para el ejercicio del 2020.

Mensualmente se hace un seguimiento de su grado de ejecución.

### Estudios de perspectiva de género

Al objeto de facilitar la elaboración del informe de impacto de género que debe acompañar a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, se realizaron los trabajos necesarios para el diseño y desarrollo de la plataforma 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 2020 se enmarcaron en la prórroga de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Durante el mes de octubre de 2020 se negoció la Oferta de Empleo Pública (OEP) en el seno de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo de la Administración General del Estado, oída la Comisión Superior de Personal.

La Oferta de Empleo Pública (OEP) de 2020 se concretó en las siguientes normas:

- Real Decreto 543/2020, de 26 de mayo.
- Reales Decretos 690 y 691/2020, de 21 de julio.
- Real Decreto 936/2020, de 27 de octubre.

Cuadro resumen de las plazas aprobadas:

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2020	
OFERTA ORDINARIA	20.658
FF.CC DE SEGURIDAD DEL ESTADO	5.540
Policía Nacional	2.741
Guardia Civil	2.799
FUERZAS ARMADAS	1.857
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>28.055</b>

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 Ofertas de Empleo Pública de todas las Administraciones Públicas (Estado, CCAA, EELL, Universidades Públicas) se realizó a partir de la información de los efectivos recogidos en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BEPSAP), y teniendo 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.

#### Estudios sobre retribuciones, efectivos y costes de personal

Durante 2020 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 permiten un adecuado control del déficit público.

La evolución de la situación económica de 2020 permitió explorar nuevas acciones orientadas a la optimización de recursos humanos para un mejor logro de los fines de la Administración, siendo necesario el seguimiento y control de los gastos que dichas acciones pudieran 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 presente (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, incluyéndolos también en 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**

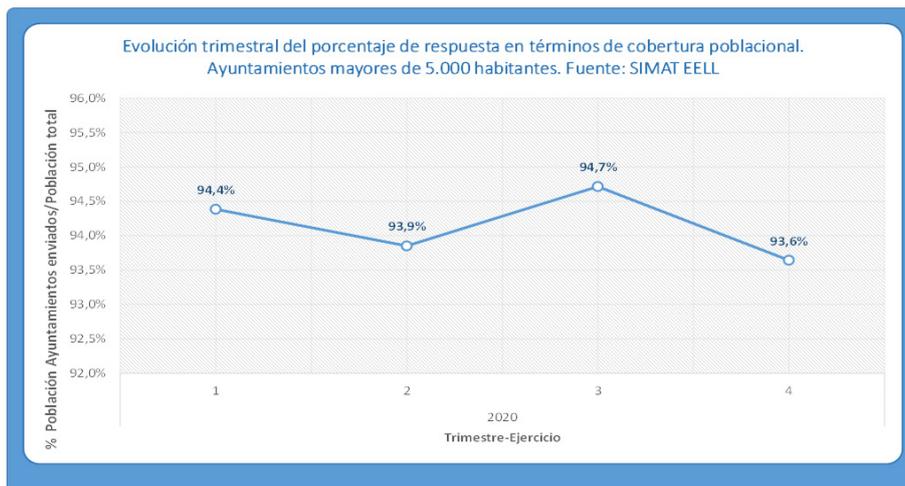
La Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas 2015/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, modificada parcialmente por 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).

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 respuesta sobre suministro de información:

Evolución trimestral en 2020 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).



Evolución mensual en 2020 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, y durante 2019 se fue afianzando su uso, fue durante 2020 cuando esta plataforma quedó consolidada 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.

Durante 2020 se amplió el número de informes BI a disposición de las diferentes unidades del Centro y especialmente a disposición del Comité de Dirección.

### II.2.4.- RETRIBUCIONES AGENCIAS ESTATALES

El año 2020 fue un periodo de transición en lo que respecta al régimen jurídico de las Agencias.

Por un lado, de acuerdo con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se estaba llevando a cabo un proceso de transformación de las Agencias Estatales en otro tipo de organismos públicos; sin embargo, a finales de año, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 modificó la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y recuperó las agencias estatales como organismos públicos integrantes del sector público institucional estatal.

Esta recuperación provocó que este Centro Directivo reforzara su papel de análisis y control en materia de retribuciones de estos Organismos de cara a años sucesivos.

Durante 2020 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 y la monitorización de su cumplimiento de objetivos, recursos y planes para alcanzarlos.
- Ejecución presupuestaria.
- Actuaciones para establecer un marco adecuado de gestión.



## II.2.5.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

La Dirección General tiene atribuidas, entre otras, las funciones normativas, de estudio, informe y control de las indemnizaciones por razones del servicio, así como de la gestión de las actuaciones derivadas de la aplicación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, que regula estas indemnizaciones.

En este ámbito, de acuerdo con sus competencias, lleva a cabo:

- En materia de solicitud de autorizaciones de abono de asistencias por concurrencia a reuniones de órganos colegiados y de órganos de administración de organismos públicos se realiza el estudio, elaboración y tramitación, ante la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, de la propuesta de resolución.

Asimismo, el control y seguimiento tanto de las cuantías efectivamente abonadas en determinados órganos colegiados como del cumplimiento de las obligaciones de comunicación que, respecto a estos pagos, exige la normativa vigente.

- En materia de baremos retributivos de actividades formativas, se elaboran los informes preceptivos y vinculantes sobre la autorización de los baremos retributivos que han de aplicarse por los distintos centros de formación a los colaboradores en dichas actividades.

Durante 2020, se incrementaron considerablemente las solicitudes de modificación o aprobación de estos baremos a fin de incluir, de forma generalizada, nuevos conceptos que afectaban a modalidades de formación o evaluación on line, intensificadas como respuesta a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

- Emisión de Informes y consultas sobre criterios de aplicación e interpretación del Real Decreto 462/2020: Los numerosos y trascendentales cambios operados en la sociedad desde la aprobación de la norma y la implantación de las tecnologías de la información y comunicación y su aplicación a todas las esferas de la vida pública incluidos los medios de transporte, (nuevos operadores como las VTC, implantación de los billetes y pagos electrónicos etc...) conlleva un incremento constante del número de consultas al efecto.

A este respecto deben resaltarse las actuaciones relativas al mantenimiento de la base de criterios fijados por la Dirección General en materia de indemnizaciones por razón del servicio.

Competen también a la Dirección General, en este caso, de acuerdo con la Dirección General de Función Pública, las actuaciones siguientes:

- En materia de reconocimiento de asistencias por concurrencia a las sesiones de los Tribunales y órganos de selección de personal, la elaboración de los informes preceptivos al respecto, tramitándose estos expedientes a través de una aplicación informática conjunta de ambas Direcciones Generales.

Inicialmente, y como consecuencia de la crisis por COVID 19, se paralizó la celebración de los procedimientos selectivos en curso.

Una vez adoptadas las medidas de prevención en materia sanitaria y retomados los procesos selectivos, fue necesario reconsiderar el número de asistencias inicialmente autorizadas ya que la celebración on line de los mismos, o la imposibilidad de realizar sesiones con numerosos aspirantes a la vez supusieron un considerable incremento de las mismas, así como la necesidad de mayor número de colaboradores en estos procesos.

- En materia de la asignación a grupo, a efectos de la percepción de dietas, en comisiones de servicio realizadas por personal no vinculado jurídicamente con la Administración, pero que presta servicios indemnizables, la elaboración de la propuesta.
- En materia de **aprobación de regímenes excepcionales de resarcimiento** en los casos no previstos en el Real Decreto 462/200, la elaboración y tramitación de las propuestas normativas y de autorizaciones de éstos regímenes, por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR).



## 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 calculan los importes de incentivos al rendimiento para altos cargos y personal funcionario y eventual, y se tramitan las autorizaciones correspondientes.

Los importes iniciales, que fueron autorizados por las correspondientes Órdenes a principios de enero, tuvieron que ser nuevamente recalculados como consecuencia de las siguientes normas:

- Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.
- Real Decreto 10/2020, de 14 de enero, por el que se crean Subsecretarías en los citados departamentos.
- Real Decreto 139/2020, de 28 de enero por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.
- Real Decreto 136/2020, de 27 de enero, por el que se reestructura la Presidencia del Gobierno.
- 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, que estableció un incremento retributivo del 2%.

Además, a lo largo del ejercicio 2020 se tramitaron las sucesivas variaciones de las cuantías autorizadas, derivadas de la liquidación de modelos de productividad por objetivos u otros de análoga naturaleza, pago de sentencias judiciales u otras causas que se fueron presentando a lo largo del ejercicio y que hizo precisa la modificación de las citadas cuantías mediante la tramitación y aprobación de las correspondientes órdenes ministeriales.

Para retribuir el especial rendimiento y dedicación en la gestión de la crisis sanitaria derivada del COVID-19 y de las medidas urgentes complementarias, en el

ámbito social y económico, adoptadas para hacer frente a la pandemia, fueron autorizadas cuantías adicionales de incentivos al rendimiento para el personal funcionario de diversos Departamentos y organismos, como el Ministerio de Sanidad, el Instituto de Salud Carlos III, el SEPE, la Agencia estatal CSIC, etc.

Por otra parte, debido a la situación de confinamiento, esta importante carga de trabajo fue abordada, por primera vez, mediante el sistema de teletrabajo, con resultados muy satisfactorios, atendándose con celeridad las diversas cuestiones que se iban planteando, y logrando prestar el servicio sin incidencias reseñables.

## II.2.7.- APLICACIÓN DEL ACUERDO DE 12 DE MARZO DE 2018: EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA POLICÍA NACIONAL Y GUARDIA CIVIL

Autorización de la distribución del crédito asignado para el año 2020, de un importe de 247 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 Ministra de Hacienda, mediante Orden de 20 de diciembre de 2019, actualizó los módulos para 2020 correspondientes a cada uno de los países en los que hay puestos de personal funcionario.

Según lo previsto en la Orden citada, debe realizarse diariamente el seguimiento del tipo de cambio oficial correspondiente a las divisas que cotizan en el Banco Central Europeo.

Esto dio lugar a la tramitación de cinco Resoluciones del Director General de Costes de Personal para modificar 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.

Otro tipo de actuaciones destacables en este ámbito:

- 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.



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

Durante el año 2020 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 2020 se aprobaron las siguientes modificaciones:

Modificaciones de RPT	Personal funcionario	Personal laboral	Total
Por resoluciones de la CECIR	923	238	1.161
Por desconcentración de competencias	1.506	163	1.669
Total	2.429	401	2.830

Destacan las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario con la finalidad de adaptarlas a las nuevas estructuras orgánicas derivadas del Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

También son de destacar las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo para la creación de puestos de trabajo necesarios para la incorporación de funcionarios públicos de nuevo ingreso, una vez finalizados los procesos selectivos autorizados por las Ofertas de Empleo Público de los años 2017 a 2019.



### **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 permiten 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 2020, se autorizaron un mayor número de contrataciones de personal, especialmente en el ámbito sanitario, ante la situación de la crisis sanitaria por COVID- 19 que se estaba viviendo.

El total de los contratos autorizados superó la cifra de los 500, destacando los del ámbito sanitario y, concretamente, los del personal estatutario interino sanitario, con la idea de reforzar los servicios, como consecuencia de las necesidades creadas por la epidemia sanitaria.



## II.4.- ACTUACIONES EN MATERIA DE PERSONAL LABORAL

Durante el año 2020 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 2/2020, de 21 de enero. 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 2020 un incremento del 2%, con efectos 1 de enero, además de un incremento adicional del 0,30% para una serie de finalidades específicas (fondos adicionales).

La normativa presupuestaria en vigor durante el año 2020, Real Decreto-ley 2/2020 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 2020, 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 739.505.060€ correspondientes a 31.821 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 (CECIR).

Asimismo, el artículo 15 del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, 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 2020 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 2/2020, de 21 de enero de 2020, sobre las cuales se efectuaron las oportunas comprobaciones sobre la sujeción de las mismas a los límites previstos en la normativa presupuestaria.

Concretamente, en 2020 se contabilizaron 1.042 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 tramitaron, durante 2020, un total de 401 expedientes, de los cuales 238 se elevaron a la CECIR y 163 se resolvieron por el procedimiento de desconcentración. El resultado económico fue de -1.780.599,85€ lo que significó una importante reducción de costes.

### **II.4.5.- PERSONAL LABORAL EN EL EXTERIOR**

La última revisión de las retribuciones del personal laboral acogido a legislación local en el exterior, se aprobó por la CECIR en 2019, 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 2020 ascendían a 4.761. 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 2020 ascendió a 312,67 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 2/2020, de 21 de enero de 2020, 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 2020, las entidades de derecho público sujetas a control en sus diversas modalidades fueron 70.

Las actuaciones practicadas durante el año 2020 estuvieron condicionadas por el incremento retributivo establecido en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

En este contexto, dicha actividad se clasifica en:

#### **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 2020 fue de 20.

El número de efectivos afectados fue de 17.322 para una masa salarial total informada de 672.797.836€.

En concepto de acción social se informaron 3.083.806€.

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

44

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 9 entes y entidades cuyos convenios colectivos y revisiones salariales se cerraron en 2020 y que presentaron propuesta de modificación de retribuciones para un total de 6.309 efectivos, ascendió a 220.419.759€.

##### 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 9 entidades de derecho público que han presentado propuesta de modificación de retribuciones afecta a un total de 325 efectivos y asciende a un importe de total de 14.954.546€.

##### 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 1.281 efectivos, se cifró en 55.353.099€.

##### 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 425 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 titular del Ministerio de Hacienda** (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 2020 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.- Informes de masas salariales de sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios

El artículo 7. Tres del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, 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.

46

Se distinguen las masas salariales correspondientes al ejercicio 2020 y las masas salariales de los ejercicios 2018 y 2019 que han sido aprobadas o nuevamente informadas en 2020, tal como se detalla en los siguientes cuadros:

Grupo	Tipo	(1) Nº de Valoraciones de M.S.	Efectivos	Jornadas	Coste Masa Salarial sin Acción Social	Acción Social
SEPI (40)	Sociedad Mercantil (38)	137	47.954	46.841,16	1.541.060.243	22.696.858
	Fundación (2)	3	95	93,42	2.417.588	64.788
PATRIMONIO (18)	Sociedad Mercantil (18)	39	5.056	4.547,39	149.341.843	5.460.084
	Consorcio (19)	19	876	864,24	30.846.609	194.535
MINISTERIOS (88)	Fundación (26)	31	1593	1.573,00	63.370.998	985.851
	Sociedad Mercantil (23)	36	25.502	25.449,45	978.424.281	13.713.527
	Mutuas (20)	20	19.794	18.526,02	700.589.921	31.358.750
	<b>TOTAL</b>	<b>285</b>	<b>100.870</b>	<b>97.894,67</b>	<b>3.466.051.482</b>	<b>74.474.394</b>

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

Grupo	Tipo	(1) Nº de Valoraciones de M.S.	Efectivos	Jornadas	Coste Masa Salarial sin Acción Social	Acción Social
SEPI (3)	Sociedad Mercantil (2)	50	27.165	26.729,06	622.968.835	1.628.041
	Fundación (1)	1	46	44,42	1.386.139	65.397
PATRIMONIO (5)	Sociedad Mercantil (5)	33	4.722	4.174,97	124.045.091	4.241.503
	Consorcio (9)	9	272	266,56	11.203.544	7.125
MINISTERIOS (29)	Fundación (6)	8	648	639,88	26.261.517	380.014
	Sociedad Mercantil (8)	12	1.756	1.745,83	87.828.511	706.559
	Mutuas (6)	6	3.879	3.526,11	129.750.882	6.369.233
	<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>38.488</b>	<b>37.126,83</b>	<b>1.003.444.520</b>	<b>13.397.872</b>

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

Grupo	Tipo	(1) Nº de Valoraciones de M.S.	Efectivos	Jornadas	Coste Masa Salarial sin Acción Social	Acción Social
MINISTERIOS (2)	Consorcio (2)	2	25	23,6	15.343,56	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>25</b>	<b>23,6</b>	<b>15.343,56</b>	<b>0,00</b>

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



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

Las actuaciones realizadas en 2020 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 2020 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:

- 47 por movilidad interadministrativa, frente a las 71 del ejercicio anterior.
- 2.166 por tasa de reposición.

A continuación, se muestran los datos de contrataciones informadas en el conjunto de sociedades, fundaciones y consorcios, pudiendo observarse una disminución tanto del coste como de las jornadas informadas, 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 dicho cupo en ejercicios anteriores y un análisis detallado, avanzando en los estudios anteriores, de los proyectos presentados.

CUPOS	AÑO 2019	AÑO 2020	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	471.240.857	427.604.386	-9,26%
JORNADAS	22.856,69	20.128,75	-11,93%

AUTORIZACIONES SINGULARES	AÑO 2019	AÑO 2020	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	109.879.014	107.671.589	-2,01%
JORNADAS	7.307,30	3.851,00	-47,30%



## II.5.- NOMBRAMIENTO INTERINOS Y CONTRATACIÓN PERSONAL LABORAL

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 estableció en su artículo 19. Cuatro, que no se podía contratar personal temporal, ni realizar nombramientos 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 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 2020 las autorizaciones de cupo de funcionarios interinos y de contratación de personal laboral de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos dependientes experimentaron un incremento en el coste y en el número de jornadas respecto a lo autorizado en el año 2019, debido principalmente a las medidas tomadas para hacer frente a la situación económico-sanitaria producida por la Covid, según se detalla en el siguiente cuadro:

CUPOS	AÑO 2019	AÑO 2020	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	54.598.720	135.295.117	147,80%
JORNADAS	2353,03	5.140,77	118,47%

Estos datos encuentran su desglose según sea contratación realizada por el Ministerio o por Organismos Autónomos, Agencias, Entes Públicos, o Entidades Públicas Empresariales:

CUPOS (funcionarios interinos + laborales)	COSTE	JORNADAS
Ministerios	59.860.046,78	2.100,10
Organismos Autónomos	25.540.490,04	1.606,00
Agencias	5.802.239,37	236,00
Entes Públicos	11.766.388,70	398,09
Entidades Públicas Empresariales	32.325.952,16	800,58
<b>TOTAL</b>	<b>135.295.117,05</b>	<b>5.140,77</b>



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 2020 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 en el año 2020 la contratación para hacer frente a la situación económico-sanitaria producida por la COVID, en determinadas unidades que vieron incrementada su carga de trabajo como consecuencia de esta circunstancia.

Asimismo, el incremento de la Oferta de Empleo Público en los últimos años ha supuesto un incremento de las solicitudes de contratación de interinos por vacante.

Todo ello significó un incremento en el coste y en el número de jornadas respecto a lo autorizado en el año 2019, según se detalla en el siguiente cuadro:

AUTORIZACIONES SINGULARES	AÑO 2019	AÑO 2020	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	58.785.836	118.950.028	202,34%
JORNADAS	2.286,25	3.428,00	149,94%

Estos datos encuentran su desglose según sea contratación realizada por el Ministerio o por Organismos Autónomos, Agencias, Entes Públicos, Organismo Regulador o Entidades Públicas Empresariales:

AUTORIZACIONES SINGULARES (funcionarios interinos + laborales)	COSTE	JORNADAS
Ministerios	38.201.087,13	1.104,00
Organismos Autónomos	7.118.913,74	369
Agencias	593.025,00	21
Entes Públicos	1.789.373,87	36
Entidades Públicas Empresariales	132.239,80	2
<b>TOTAL</b>	<b>71.115.388,87</b>	<b>1.896,00</b>

## II.6.- REGISTRO 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 “incluira 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.

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.

Se acompaña cuadro donde se muestran los datos definitivos del ejercicio 2019, a fecha de cierre de 30/03/2020, y los de 2020, a fecha de cierre de 16/04/2021.

Sólo se recoge la información recibida en el formato adecuado de las entidades que constan en la base de datos de Registro de Personal Directivo y que han declarado tener puestos de personal directivo. Veinticinco entidades indicaron no contar con directivos acogidos al Real Decreto 451/2012, y tres informan que sus directivos no recibían remuneración a cargo de la entidad.

Entidades	Número de entidades			Número de directivos		
	Año 2019	Año 2020	Diferencia 2019-2020 en %	Año 2019	Año 2020	Diferencia 2019-2020 en %
Agencias Estatales	2	2	0,00%	8	8	0,00%
Autoridad Administrativa Independiente	3	2	-33,33%	14	13	-7,14%
Consorcios	12	16	33,33%	18	29	61,11%
Entidades Públicas Empresariales	8	12	50,00%	52	70	34,62%
Fundaciones	23	23	0,00%	35	35	0,00%
Organismos Autónomos	4	4	0,00%	16	17	6,25%
Otras entidades Públicas Empresariales	11	13	18,18%	44	114	159,09%
Sociedades Mercantiles	58	62	6,90%	216	221	2,31%
	<b>121</b>	<b>134</b>		<b>403</b>	<b>507</b>	

**Nota:** La variación de datos obedece a la actualización de datos de algunas entidades.

Además, el incremento en Otras entidades públicas se explica porque se ha empezado a comunicar como personal directivo los Directores de los Centros del Instituto Cervantes en el exterior, de acuerdo con el informe del Tribunal de Cuentas aprobado por Resolución de 16 de noviembre de 2017 de la Comisión Mixta de las Cortes Generales para las relaciones con el Tribunal de Cuentas. En ningún caso se ha autorizado ningún incremento en el número de puestos de alta dirección, de conformidad con lo dispuesto en la D.A. 32ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.



## 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.

La Comisión de Seguimiento cuenta con un órgano de apoyo técnico, integrado por funcionarios de la Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo, bajo la dirección cuya dirección del Director General de Costes de Personal, encargándose de analizar los compromisos contenidos en las propuestas de convenios colectivos, teniendo en cuenta las pautas para la negociación colectiva aprobadas por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, por Acuerdo de 11 de noviembre.

La Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas durante 2020 celebró 13 reuniones, adoptando un total de 155 acuerdos: 148 acuerdos de incrementos retributivos y siete expedientes de convenios colectivos (dos prórrogas, un nuevo convenio y cuatro tomas de razón).

## **III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS**



## ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS

### III.1.- FACTORES DESTACABLES

Las funciones de ordenación normativa se circunscriben, por un lado, al estudio, informe y elaboración de normas jurídicas en materia de costes de personal del sector público estatal y de pensiones públicas, y por otro, en el estudio e informe de normas del sector público autonómico, con el objeto de analizar su adecuación al orden constitucional y en la fijación de criterios de aplicación de las normas en la materia, cuya competencia tiene atribuida esta Dirección General.

La actividad en el año 2020 se vio afectada por los siguientes acontecimientos:

- El traspaso al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de la competencia para llevar a cabo la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de Clases Pasivas, en virtud de lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.
- La pandemia provocada por el COVID 19, afectó a la actividad presencial; pero gracias a los medios tecnológicos y al apoyo técnico del departamento de informática pudieron desarrollarse las funciones en modalidad no presencial, manteniendo los tiempos de respuesta.
- Suspensión de los plazos administrativos, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, plazos que fueron reanudados, a partir del 1 de junio de 2020, en virtud de lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por el que se prorroga el estado de alarma.
- Aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, tras dos años sin presupuestos.

A lo largo del año 2020 se continuó con el proceso de mejora de las medidas de control de costes de personal del sector público, en lo que se refiere a los procedimientos de seguimiento de las ofertas de empleo público de las Comunidades Autónomas y de las Universidades Públicas, mediante el refuerzo de las estructuras de personal y el diseño de una aplicación informática, que se desarrollará e implementará en los próximos años, lo que facilitará la gestión del proceso de control.

Finalmente, en ese año, se continuó con la resolución de reclamaciones y recursos interpuestos en materia de costes de personal y de pensiones públicas, una vez adaptados los procedimientos al trabajo en el domicilio.



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

### III.2.1.- ELABORACIÓN DE NORMAS

En el ámbito de los gastos de personal, se introdujeron determinadas mejoras técnicas en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, sistematizando el texto y suprimiendo párrafos que pudieran resultar reiterativos.

La ley previó un incremento retributivo máximo del 0,9%, aplicable a todos los empleados públicos, y una congelación de retribuciones para los miembros del Gobierno de la Nación.

Respecto de la Oferta de Empleo Público, se recogió una tasa de reposición de efectivos del 110% en los sectores prioritarios y del 100% en los demás sectores. Específicamente se recogió una tasa de reposición del 115% para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de la Policía Autonómica y Policías Locales.

También en materia de Oferta de Empleo Público, se redactó de forma más clara la posibilidad de cesión de la tasa de reposición entre distintos sectores y se recogió expresamente la posibilidad de cesión de la tasa entre Universidades Públicas, con autorización de la Administración Pública de la que dependan, previa acreditación de que la cesión no afecta a los objetivos de estabilidad presupuestaria.

En materia de estabilización de empleo temporal se incluyó en la Ley de Presupuestos una disposición adicional permitiendo la inclusión de hasta el 100% de las plazas en los procesos regulados en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

También se incluyó en el Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, una disposición específica, el artículo 11, que establece una ampliación del plazo hasta 31 de diciembre de 2021 para la aprobación y publicación de las ofertas de empleo público de estabilización previstas en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Esta ampliación de plazo también afectó a los procesos selectivos correspondientes a la tasa de

reposición derivados de la ejecución de las referidas ofertas de empleo.

En materia de Clases Pasivas, aunque no se participó en la elaboración y tramitación del Título IV de la LPGE para el año 2021, al haber pasado la competencia al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se dio traslado de las propuestas normativas que había elaborado este centro directivo previamente, destinadas a profundizar en la armonización del Régimen de Clases Pasivas con el de la Seguridad Social, para su incorporación en el anteproyecto de la citada Ley, entre las que destacan las siguientes:

- Modificación del artículo 39.3 y de la disposición adicional decimonovena del texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, al objeto de que el porcentaje aplicable con carácter general sobre la base reguladora para calcular el importe de la pensión de viudedad de Clases Pasivas sea del 58%, de conformidad con las previsiones de la disposición adicional quincuagésima quinta de la LPGE para 2018.
- Regulación de que la adopción sea causa extintiva de la pensión de orfandad de Clases Pasivas (al igual que se tiene regulado en la Seguridad Social), por cuanto el huérfano que es posteriormente adoptado deja de estar material y jurídicamente en situación de "orfandad", desapareciendo el objeto de la protección de la referida pensión.
- Ampliación de la edad a 25 años para ser beneficiario de la pensión de orfandad de Clases Pasivas, siempre que no se trabaje o haciéndolo no se obtengan ingresos superiores al salario mínimo interprofesional, equiparándola así al límite de edad para el disfrute de pensión de orfandad de la Seguridad Social.
- Extensión de la compatibilidad plena del trabajo de autónomos y el percibo de la pensión de jubilación de la Seguridad Social al Régimen de Clases Pasivas del Estado.

Además, se participó en la elaboración de las siguientes normas:

- 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 (BOE 15/01/2020).
- Real Decreto 689/2020, de 21 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y se modifica el



Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (BOE 22/7/2020).

- Real Decreto 497/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (BOE 1/5/2020).

### 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.

#### Seguimiento de las Ofertas de Empleo Público de Comunidades Autónomas y Universidades

Asimismo, se efectuó un seguimiento sobre las normas de las Comunidades Autónomas y de las Universidades Públicas que aprobaron sus Ofertas de Empleo Público y de las distintas convocatorias de puestos de trabajo que de ellas derivaron, con el objeto de analizar el cumplimiento de la normativa básica del Estado, en materia de tasa de reposición de efectivos, contenida en la LPGE para 2018, de aplicación en 2020, dada la situación de prórroga presupuestaria que se produjo en ese año.

El seguimiento de las Ofertas de Empleo Público y procesos selectivos se extendió también a los procesos de estabilización de empleo temporal recogidos en la Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018.

En el ámbito de las Comunidades Autónomas el seguimiento de las Ofertas de Empleo Público alcanzó a 44 disposiciones y a 637 normas sobre aprobación de procesos selectivos, conforme al siguiente desglose:

CCAA	Nº OFERTAS	Nº CONVOCATORIAS
Andalucía	5	13
Aragón	3	137
Principado de Asturias	1	10
Baleares	3	2
Canarias	3	2
Cantabria	4	102
Castilla-La Mancha	1	57
Castilla y León	1	40
Cataluña	4	7
Extremadura	1	0
Galicia	3	17
La Rioja	1	31
Madrid	1	8
Murcia	4	22
Navarra	4	6
País Vasco	2	1
Valencia	3	182
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>637</b>



Por lo que se refiere a las Universidades Públicas se analizaron 113 Ofertas de Empleo Público y 1.372 convocatorias de procesos selectivos:

UNIVERSIDADES	Nº OFERTAS	Nº CONVOCATORIAS	UNIVERSIDADES	Nº OFERTAS	Nº CONVOCATORIAS
A CORUÑA	3	49	LEÓN	2	34
ALCALÁ	4	36	LLEIDA	1	7
ALICANTE	2	55	MÁLAGA	2	32
ALMERÍA	2	21	MIGUEL HERNÁNDEZ	3	44
AUTÓNOMA DE BARCELONA	2	48	MURCIA	2	81
AUTÓNOMA DE MADRID	3	37	NAVARRA	1	11
BALEARES		16	OVIEDO	1	31
BARCELONA	2	32	PABLO OLAVIDE	4	6
BURGOS	3	20	PAÍS VASCO	2	24
CÁDIZ	2	23	POLITÉCNICA DE CARTAGENA	2	13
CARLOS III	2	10	POLITÉCNICA DE CATALUÑA	2	10
CANTABRIA	1	20	POLITÉCNICA DE MADRID	1	24
CASTILLA-LA MANCHA	2	22	POLITÉCNICA DE VALENCIA	2	51
COMPLUTENSE DE MADRID	2	53	POMPEU FABRA	2	20
CÓRDOBA	3	54	REY JUAN CARLOS	3	45
EXTREMADURA	5	42	ROVIRA I VIRGILI	1	13
GIRONA	2	17	SALAMANCA	2	42
GRANADA	6	59	SANTIAGO DE COMPOSTELA	3	12
HUELVA	2	18	SEVILLA	3	30
INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA			UNED	1	32
JAÉN	3	9	VALENCIA	2	23
JAUME I	2	36	VALLADOLID	3	27
LA LAGUNA	4	16	VIGO	2	13
LA RIOJA	2	3	ZARAGOZA	5	43
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	2	8	<b>TOTALES</b>	<b>113</b>	<b>1.372</b>

En los supuestos en los que se detectaron contradicciones con la normativa básica del Estado se inició el correspondiente proceso de impugnación, con el envío inicialmente de un requerimiento y posteriormente, en el supuesto de que no se resolviera la discrepancia, instando la interposición del recurso contencioso-administrativo.

En el marco del proceso de control de las Ofertas de Empleo Público de las CCAA se prepararon en 2020 un total de 7 requerimientos, y en el de Universidades Públicas se remitieron 34 requerimientos, instando la presentación de 6 recursos contencioso-administrativos.

### 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 Proposiciones de Ley, Proposiciones no de Ley, Mociones y otras Iniciativas parlamentarias.
- En materia de estructuras administrativas, la publicación del Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales abrió un proceso de modificación de las estructuras orgánicas de todos los departamentos ministeriales (excepto el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo) y de varios organismos adscritos a los mismos.

Fueron analizados e informados por este Centro directivo 59 proyectos de reales decretos en esta materia en los que se creaban, modificaban y suprimían órganos superiores y directivos hasta el rango orgánico de subdirector general, e incluso divisiones y unidades sin rango cuyo nivel de complemento de destino lo fija posteriormente la CECIR.

- La contestación a consultas relativas a la aplicación de la norma básica presupuestaria en lo relativo a las ofertas de empleo público, cálculo de la tasa de reposición y a los procesos de estabilización de empleo temporal regulados en las LPGE 2017 y 2018.



- 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 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 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 informaron 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
2020	2	386	152	357	447	1.344



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

El área de Reclamaciones y Recursos se centra, de una parte, en la tramitación y elaboración de las propuestas de resolución de 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 Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), 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; así como cualesquiera otras resoluciones competencia de la Dirección General, 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 2020 queda reflejada en el siguiente cuadro que recoge los recursos tramitados:

RECURSOS EN VÍA ADMINISTRATIVA				
Materia	Pendientes 31-12-2019	Entradas	Tramitados	Pendientes 31-12-2020
Clases pasivas	37	445	482	0
CIR/CECIR	28	4	31	1
Registro Personal Directivo	0	6	3	3
Masa Salarial	0	2	0	2
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>457</b>	<b>516</b>	<b>6</b>

#### Recursos en materia de Clases Pasivas

Los datos relacionados con los recursos de Clases Pasivas se refieren al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 6 de octubre de 2020, fecha en que las competencias en materia de Clases Pasivas del Estado y otras ayudas y prestaciones fue asumida por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

58 Durante este periodo se presentaron 445 recursos administrativos, lo que supuso una reducción de más del 30% en relación con el año 2019.

Esta reducción se debió, por una parte, a que el periodo contabilizado era inferior al año y, por otra, a la incidencia ocasionada por la suspensión de los plazos administrativos decretada con motivo la declaración del estado de alarma.

De los 482 recursos resueltos, 32 recursos fueron total o parcialmente estimados.

El número de recursos pendientes de resolución a finales del 2020 quedó reducido a 0, pues todos los recursos que habían tenido entrada hasta el 6 de octubre del 2020 se tramitaron, bien resolviéndose por la Dirección General de Costes de Personal o elaborándose la propuesta de resolución y dándole traslado al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

#### Recursos en los asuntos relacionados con la CIR/CECIR

El número de recursos presentados en 2020 no fue muy elevado.

Se gestionaron las solicitudes para la aplicación de los Fondos Adicionales previstos en el II Acuerdo para la mejora del Empleo Público y de las Condiciones de Trabajo, desarrollado en Acuerdo de 4 de marzo de 2019.



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

En el año 2020 se presentaron 6 recursos relacionados con esta materia, de los se resolvieron 3.

### Recursos contra la autorización de masa salarial

Durante el año 2020 se presentaron 2 recursos contra la autorización de masa salarial del 2020.

### 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 31-12-2019	Entradas	Salidas	Pendientes 31-12-2020
Clases pasivas/otras prestaciones	0	895	895	0
CIR/CECIR	0	25	25	0
Registro Personal Directivo	0	0	0	0
Masa Salarial	0	7	7	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>927</b>	<b>927</b>	<b>0</b>

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

#### Reducción 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, se eliminó la reclamación ante el Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC) contra los acuerdos de la Dirección General en materia de Clases Pasivas, continuaron recibándose resoluciones del TEAC sobre reclamaciones pendientes.

Desde el 1 de enero al 6 de octubre de 2020, fecha en que la competencia en materia de Clases Pasivas del Estado fue asumida por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se recibieron 376 resoluciones del TEAC, lo que supuso una reducción cercana al 14% respecto del 2019, no valorable porque el periodo contabilizado es inferior al año.

De las 376 resoluciones recibidas, 23 fueron total o parcialmente estimatorias.

#### Reducción de sentencias de los Tribunales de Justicia

Por lo que se refiere a las relaciones con los Tribunales de Justicia, se recibieron 395 requerimientos (expedientes, documentación, información, etc.), y se tramitaron 124 sentencias, en relación con Clases Pasivas/otras prestaciones. De las 124 sentencias, 30 fueron total o parcialmente estimatorias.

En relación con los asuntos relacionados con la CECIR se recibieron 12 sentencias, de las cuales 8 fueron total o parcialmente estimatorias.



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

#### Base de datos documental:

En este ámbito competencial se incrementó la base de datos de ordenación normativa, actualizándose los documentos existentes.

En el siguiente cuadro se detallan las actuaciones efectuadas.

BASE DE DATOS DOCUMENTAL					
	Estado	CC.AA.	U.E.	Tribunales	Totales
Documentos creados	405	269	54	59	783
Documentos modificados	1.666	755	101	415	2.937

#### Publicaciones electrónicas

En 2020 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 Alf@ 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**



## ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN

Las competencias de la Dirección General son complementadas con una serie de tareas horizontales que hacen posible la coordinación y el funcionamiento del Centro. La COVID 19 provocó que todas estas tareas generales cobraran un protagonismo especial.

Lo nunca considerado en las distintas evaluaciones de riesgos efectuadas en la Dirección General se produjo sin tiempo de reacción. La sede del centro directivo se cerraba, los empleados públicos debían permanecer en su domicilio prestando servicios en la modalidad de trabajo a distancia, y debía garantizarse la continuidad de las funciones y el desarrollo normal de sus competencias.

Bajo la coordinación de la Secretaría General del centro directivo, el servicio de informática, aparte de transmitir instrucciones genéricas y gestionar las peticiones de material, ayudó de forma individual a cada una de las personas que tuvieron problemas de conexión lo que hizo que un mayor número de personas pudiera estar operativa.

Sin práctica, sin ensayos, sin experiencia, el teletrabajo comenzó a ponerse en práctica en todas las unidades con el esfuerzo de todos los empleados públicos para que todo funcionase con la eficacia que siempre ha caracterizado a la Dirección General en el ejercicio de sus competencias.

En diciembre de 2020 se elaboró una Memoria específica de la actuación de la Dirección General durante los primeros meses de la situación COVID 19.

El documento resume de manera breve las tareas principales desarrolladas en cada una de las unidades, mostrando en pocos párrafos los logros alcanzados como si nada hubiera ocurrido, y ha permitido sacar conclusiones para mejorar lo que, por el momento, se ha convertido en la forma de normal de trabajar.

### IV.1.- REGISTRO

Durante el año 2020, se registraron 111.235 asientos de entrada, de los cuales 1.605 correspondían a la Oficina de Conflictos de Intereses, y 137.861 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 2019 / 2020**

	Entradas 2019	Entradas 2020	Salidas 2019	Salidas 2020
Documentación Clases Pasivas * No Digitalizados	113.549 * 4.877	108.461 *1.925	178.998	136.091
Doc. Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales	455	362	428	145
Resto de documentación	4.956	2.412	2.067	1.625
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>118.960</b>	<b>111.235</b>	<b>184.493</b>	<b>137.861</b>

## IV.2.- FORMACIÓN

De acuerdo con el Plan de Formación para el año 2020, se han impartido los cursos que figuran a continuación:

Cursos/Talleres/Jornadas	Nº Alumnos	Nº Horas	Dirigido al personal:
EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN CLASES PASIVAS	17	4	Personal de la Sub. Gral. de Gestión de Clases Pasivas
EL CONTROL DEL PAGO DE PENSIONES EN CLASES PASIVAS	32	10	Personal de la Sub. Gral. de Gestión de Clases Pasivas
EVITAR LA DESCAPITALIZACIÓN DEL SABER A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	15	3	Comité de Dirección y Equipo de Calidad
INFORMACIÓN PREVIA A LA JUBILACIÓN DEL RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS	113	20	Personal de las Unidades de Clases Pasivas
EL RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS Y SU SISTEMA DE INFORMACIÓN DE GESTIÓN	13	30	Personal de la Sub. Gral. de Gestión de Clases Pasivas

64

	2019	2020
Total nº de cursos	20	5
Total nº de horas lectivas	305	67
Valoración media de los cursos (*)	3,45	3,66

(\*) La valoración media es sobre 4



### IV.3.- MANTENIMIENTO

#### Mantenimiento informático

- Resolución de avisos: 2000 incidencias. El tiempo de resolución acumulado del año fue inferior a 5 horas, aumentando respecto al año anterior como consecuencia de la mayor complejidad de resolución de incidencias de trabajo no presencial.
- Configuración de equipamiento para teletrabajo suministrado por IGAE:
  - Portátiles: 80
  - Lectores de tarjetas: 51
  - Pantallas: 19
  - Móviles: 23
  - Adaptación y reparto de otro material informático: 150
- Modificación y desarrollo de aplicaciones:
  - Adaptación de las aplicaciones a la nueva denominación de la Dirección General.
  - Colaboración con IGAE para la baja de las licencias de INFOERYCA-CP.
  - Modernización y mejora de la aplicación de averías informáticas.
  - Actualización y mejora de la Aplicación del inventario informático.
  - Creación de la aplicación CIPRES (Control Integral de Productividades Especiales) y puesta en preproducción.
  - Modificaciones en la aplicación ENCEVAL (Encuestas de Evaluación) para realizar diversas encuestas (intención de jubilación, calidad 2020, fuentes de información, necesidades formativas).
  - Desarrollo de aplicaciones de utilidad interna para el servicio de Informática: ComEquipos (información de varias bases de datos de equipamiento y usuarios), y ADDA (herramienta para información del directorio activo).

- Edición con Adobe InDesign de varias publicaciones de la Dirección General.

#### Mantenimiento de instalaciones

Debido a la situación especial producida por la pandemia en 2020, trabajando de forma no presencial en las oficinas durante 3 meses y posteriormente alternando la actividad presencial y no presencial, las incidencias de electricidad, fontanería, carpintería, telefonía, etc., comunicadas en 2020 en el edificio se redujeron a 320, casi un 50% menos que en 2019.

Las incidencias quedaron solucionadas por el equipo de mantenimiento del propio centro directivo el mismo día en que fueron comunicadas. En los casos en los que fue necesario recurrir a medios externos el tiempo medio de resolución fue de 1 día.

El tiempo de resolución, tanto por medios propios como por medios externos se ha mantenido prácticamente invariable respecto a 2019.

#### 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 54% y el de otro material de oficina en un 50%, en relación con 2019, teniendo en cuenta además el trabajo no presencial realizado durante 2020.



#### IV.4.- EXPEDIENTES DE TRANSPARENCIA

Los aspectos más destacables durante el año 2020 han sido:

- Desde la entrada en vigor de la Ley 19/2013, se ha ido perfeccionando el análisis y la tramitación de las solicitudes.
- Se mantiene el número de expedientes tramitados.
- Del total de solicitudes presentadas, el 74,6% han sido admitidas concediendo el acceso a la información requerida.
- De las inadmitidas, sólo en dos expedientes se presentaron recursos ante el Consejo General de Transparencia, con resultado favorable para los ciudadanos.
- Todas las solicitudes presentadas durante el confinamiento derivado de la declaración del estado de alarma por COVID, a pesar de estar suspendidos los plazos de tramitación, quedaron resueltos antes de finalizar el mes de junio.
- Los datos de los expedientes de transparencia en 2020 fueron:

EXPEDIENTES DE TRANSPARENCIA	
SOLICITUDES	TOTAL
Recibidas	71
Inadmitidas	14
Devueltas	4
Desistimiento	-
Contestadas	53



## IV.5.- RELACIONES INSTITUCIONALES 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. Como en el resto de la actividad del Centro Directivo, el año 2020 ha estado marcado por las consecuencias de la pandemia provocada por la COVID-19. En este aspecto concreto ha afectado muy profundamente ya que el régimen presencial de todas las reuniones se tuvo que modificar a partir del mes de marzo, generalizándose a partir de ese momento las video reuniones. Por ello la mayor parte de la participación de este Centro en Mesas de Negociación y Órganos colegiados ha sido mediante este sistema.

### IV.5.1.- RELACIONES INSTITUCIONALES

Durante 2020 se mantuvo la actividad relacionada con los Grupos de Trabajo procedentes del IV Convenio Único del Personal Laboral de la AGE, tomando especial relevancia el GT de Encuadramiento.

Además de este hito, se mantuvo durante 2020 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.
- Oferta de Empleo Público para 2020.
- Establecimiento de bases comunes para un Concurso Unitario de Traslados para el Personal Funcionario.

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 al menos una vez por trimestre para coordinar las actuaciones en materia de Oferta de Empleo Público y otras materias entre la AGE, las CCAA y las Entidades Locales.

En 2020 se celebraron varias reuniones en las que se trataron diferentes asuntos, siendo los más relevantes:

- Medidas adoptadas por las AAPP en relación con la COVID 19 en sus diferentes ámbitos.
- Propuestas para la regulación del teletrabajo y el personal interino en el EBEP.
- Creación de una comisión técnica para estudiar la viabilidad de la publicación trimestral del BEPSAP, con el objetivo de realizar dos pruebas piloto con datos a 1 de octubre y 1 de abril de 2021.
- Análisis de la temporalidad en el empleo en el sector público.

#### Comisión Superior de Personal y sus grupos de trabajo

La Comisión la Superior de Personal, en Pleno o en Comisión Permanente, celebró durante 2020 tres reuniones, abordándose diversas materias, entre las que podemos destacar:

- Medidas adoptadas por los diferentes Ministerios y la Secretaría General de la FP en relación con la COVID-19.
- Plan para la transición hacia una nueva normalidad.
- Fin de las comunicaciones en papel al RCP.
- Oferta de Empleo Público 2020.
- Acuerdos sobre las bases de convocatoria del concurso unitario de Personal Funcionario.



### Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado

Durante el ejercicio 2020 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 o se debatieron sobre los siguientes temas:

- Aprobación del III Plan de Igualdad de Género en la AGE.
- Acuerdo de asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación.
- Acuerdo sobre Medidas organizativas en el marco del Plan de Transición hacia una nueva normalidad.
- Acuerdos para la firma del Encuadramiento del personal acogido al IV Convenio Único.
- Aprobación del Reglamento disciplinario del Personal Laboral en el Exterior.
- Acuerdo sobre Concurso Unitario de traslados para Personal Funcionario.
- Acuerdo para la aplicación de los Fondos Adicionales 2020.
- Acuerdo para la OEP 2020.

### 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
- Grupo de trabajo de Estabilización.

### Convenio Único

La actividad en el ámbito del Convenio Único estuvo marcada por las negociaciones mantenidas con los representantes del personal laboral para el desarrollo de las previsiones contenidas en el IV Convenio Único del Personal Laboral de la AGE.

Destacaron especialmente las múltiples reuniones del Grupo de Trabajo de Encuadramiento previas a las tres reuniones de la Comisión Negociadora y de la Comisión Paritaria (COPA) para la aprobación del encuadramiento de más de 34.000 trabajadores.

Además, se llevaron a cabo reuniones de otras Comisiones y Grupos de trabajo cuyo resumen es el siguiente:

- Comisión Negociadora: 3 reuniones.
- Comisión Paritaria (COPA): 7 reuniones del Pleno y otras 7 de la Comisión Permanente.
- Grupo de trabajo de Interpretación del Convenio: 1 reunión.
- Grupo de trabajo de Movilidad: 3 reuniones.
- Grupo de trabajo de Régimen Jurídico: 2 reuniones.
- Grupo de trabajo de Traslados: 9 reuniones.
- Grupo de trabajo de Encuadramiento: 13 reuniones.

### Comisión Técnica para el Personal Laboral en el Exterior

La Comisión Técnica de Personal Laboral en el Exterior, procedió a estudiar el texto de un Reglamento disciplinario del Personal Laboral en el Exterior.

### Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud

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 cuantitativamente más numerosas y cualitativamente más complejas que en años precedentes.

Los temas más relevantes tratados por la Comisión, en el año 2020, fueron los que se derivaron de la crisis epidémica y de la aplicación de la Orden SND/232/2020, de 15 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos y medios para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Téngase en cuenta que, al amparo de esa Orden, se produjeron unas 15.000 contrataciones temporales de las cuales 8.000 correspondieron a la categoría de auxiliares de enfermería.

Significativa, dado el contexto anterior, fue la oferta de plazas para acceso a la formación sanitaria especializada que contemplaba aumentos significativos respecto a otros años.

Asimismo, se participó, en representación del Departamento, en las reuniones del Foro Marco para el Diálogo Social y del Ámbito de Negociación sobre Personal Estatutario.



**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 2020 afectaron a un total de 56.834 puestos de trabajo.

La mayoría de las modificaciones se debieron a la adecuación de las estructuras orgánicas de las Fuerzas Armadas, lo que exigió la redistribución de puestos y la adecuación de los mismos a los perfiles profesionales del personal militar.

Asimismo, durante 2020 se informó la propuesta motivada de adecuación del complemento de disponibilidad del personal militar en situación de reserva, que dio lugar a una modificación del Real Decreto 1314/2005, de retribuciones del personal militar.

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

- Número de Promotores: 124 Entidades Promotoras y 9 Entidades Sub Promotoras.
- Número de Partícipes: 523.715.
- Aportaciones voluntarias de los partícipes: 4.281.491,59€.
- Patrimonio neto del Fondo: 615.272.592,35€.
- Rentabilidad neta del año: - 0,44%,
- Importe neto de las prestaciones abonadas por contingencias (jubilación, incapacidad y fallecimiento):
  - Capital: 16.242.757,97€.
  - Renta: 695.788,67€.
  - Mixta: 153.983,06€.
- Importe neto de las prestaciones abonadas por supuestos excepcionales de liquidez:
  - Disposiciones: 4.067.822,31€.
  - Desempleo de larga duración: 183.681,04€.
  - Enfermedad grave: 21.750,38€.

**IV.5.2.- COOPERACIÓN INTERNACIONAL**

**Participación en la actividad del “Grupo Artículo 65”**

La Dirección General participa habitualmente en 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.

En 2020, debido a la pandemia por COVID-19, no hubo reunión, sino que se hicieron unas consultas con un cuestionario.

**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 - ORGANIZACIÓN DEL TRATADO DEL ATLÁNTICO NORTE
OCDE - ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO
COE - CONSEJO DE EUROPA (COE)
ESA - AGENCIA ESPACIAL EUROPEA (ESA)
EUMETSAT - ORGANIZACIÓN EUROPEA PARA LA EXPLOTACIÓN DE SATÉLITES METEOROLÓGICOS
ECMWF - CENTRO EUROPEO DE PREDICIONES METEOROLÓGICAS DE MEDIO ALCANCE



Durante 2020 se desarrollaron dos reuniones, todas ellas de carácter ordinario en los meses de febrero en París (Francia), y septiembre por videoconferencia. La reunión ordinaria de junio se desconvocó debido a la imposibilidad de realizarla presencialmente.

Durante éstas reuniones se trataron los siguientes temas:

- La aprobación del ajuste anual de las retribuciones y pensiones a partir del 1 de enero de 2021.
- El ajuste anual de las prestaciones familiares para 2021.

- Se continuó con la revisión del sistema de ajuste de las retribuciones, de la prestación por educación de los trabajadores expatriados de las mismas, de la prestación por subsistencia diaria (equivalente al sistema de dietas de viaje).
- Se renovó al actual Presidente del CCR, al no presentarse más candidaturas.

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
OTAN	5.656	40	1	3.792	47	62
OCDE	3.040	22	7	1.654	21	30
COE	2.211	16		887	11	13
ESA	2.326	17	77	1.496	19	47
EUMETSAT	426	3		66	1	1
ECMWF	320	2		110	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>13.979</b>	<b>100</b>	<b>85</b>	<b>8.005</b>	<b>100</b>	<b>158</b>

**CUADRO 2:**

Refleja el coste anual del personal (salarios, cotizaciones sociales y prestaciones) que presta servicios en cada una de las Organizaciones Coordinadas, así como la aportación de España.

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



## IV.6.- SISTEMA DARETRI

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

El ámbito del sistema DARETRI es el siguiente:

ÁMBITO DEL SISTEMA DARETRI	
Se incluyen:	Se excluyen:
Departamentos Ministeriales	Órganos constitucionales: <ul style="list-style-type: none"><li>- Casa de su Majestad el Rey</li><li>- Cortes Generales</li><li>- Tribunal de Cuentas</li><li>- Tribunal Constitucional</li><li>- Consejo de Estado</li><li>- Consejo General del Poder Judicial</li></ul>
Organismos Autónomos	Centro Nacional de Inteligencia
Resto de entidades cuya normativa confiere carácter limitativo a los créditos de sus presupuestos de gasto	Entidades del sector público estatal empresarial, fundacional y los consorcios
Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social	Mutuas de accidentes de trabajo
UNED	

El objetivo de este sistema es la obtención de las masas salariales y efectivos en nómina a partir de los ficheros informáticos que envían los centros gestores con los datos retributivos. Permite 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.

72

La gestión de los datos, en el año 2020, supuso la recepción y tratamiento de más de 215 ficheros mensualmente, lo que se ha traducido en más de 1.579.082 registros (un 2,3% más que en 2019) y 28.423.476 datos anuales.

La explotación de toda esta información hizo posible dar respuesta a solicitudes de:

1. Los órganos superiores del departamento, como la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

2. El Instituto Nacional de Estadística, para la elaboración de estadísticas en el ámbito de EUROSTAT y su distribución a otros centros.
3. Otros departamentos y organismos.
4. Las distintas unidades de la propia Dirección General.

Durante este ejercicio se incluyó en el sistema nuevas clases de personal en formación para codificar a los alumnos y alumnos en prácticas de las distintas academias de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Guardia Civil.

También se procedió al estudio del personal investigador y personal técnico, que desarrollan funciones investigadoras en los Organismos Públicos de Investigación, lo que permitirá ampliar la información de efectivos y retribuciones de estos colectivos en el futuro.



Se colaboró en el desarrollo del paquete de información relativo al sistema DARETRI, dentro de la Plataforma Report Server de Business Intelligence de la Dirección General.

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.

Además, comenzaron dos grandes líneas de trabajo nuevas, en colaboración con la Oficina de Informática Presupuestaria de la IGAE:

1. Migración del actual sistema DARETRI hacia un entorno web, dotándolo de mayor funcionalidad, seguridad, y una imagen más moderna, y se le prepara para la futura integración con DARETRI2.
2. Creación de un nuevo sistema DARETRI (DARETRI2), que incluya información nueva y adicional a la soportada por DARETRI1, ampliando el ámbito, tipo de información e individualizando las retribuciones de cada efectivo.

Por último, y debido a la situación de pandemia iniciada en marzo de 2020, fue necesario adaptar las aplicaciones que componen el sistema DARETRI, posibilitando así el desempeño de todas las competencias de la Unidad de Estadísticas e Informes, también, en la modalidad de trabajo no presencial.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE  
COSTES DE PERSONAL





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE  
COSTES DE PERSONAL