



Memoria 2018



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

abril de 2019

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



PRESENTACIÓN

La Memoria de Actividades de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, como en años anteriores, recoge todas las actuaciones desarrolladas durante 2018, lo que permite hacer un balance del trabajo desarrollado en materia de costes de personal y de gestión de las pensiones públicas.

La situación política de los últimos años determinó que, durante el primer semestre, se prorrogara el Presupuesto General del Estado de 2017 hasta la aprobación definitiva del Presupuesto General del Estado de 2018, a principios del mes de julio.

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, reguló materias tan importantes para la gestión de Clases Pasivas como, por ejemplo, la mejora de las pensiones de viudedad, la ampliación del límite de edad para ser beneficiario de la pensión de orfandad hasta los 25 años, en caso de víctimas de terrorismo, o la separación de la vía impugnatoria en materia de Clases Pasivas de la especial tributaria integrándose en el procedimiento administrativo común, lo que determinó la relación con el Tribunal Económico Administrativo Central al disminuir el número de reclamaciones ante este órgano.

Además de la actuación desarrollada como consecuencia de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, en el ámbito de Clases Pasivas destacó la consolidación de la implantación del expediente electrónico, el desarrollo de proyectos de mejora, entre los que cabe citar el nuevo sistema de gestión de diligencias de embargo procedentes de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), o la ejecución de los compromisos de la Carta de Servicios llegando en algunos casos al 100% de cumplimiento.

En el ámbito de control de los costes de personal, las actuaciones estuvieron marcadas por el cumplimiento del *Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo*, de 9 de marzo de 2018, por el cambio de Gobierno en junio de 2018, que determinó un incremento de las actividades vinculadas con la resolución sobre las relaciones de puestos de trabajo como consecuencia de las estructuras de los nuevos departamentos ministeriales creados, y por el contenido de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, que introdujo una serie de incrementos en el porcentaje de tasa de reposición de la oferta de empleo público, y añadió la tasa adicional para estabilización de empleo temporal, además de continuar con la autorizada en la Ley Presupuestos Generales del Estado para 2017, tendente a la reducción de la tasa de temporalidad.

Y si algo hay que destacar en esta Memoria de Actividades es el proceso de autoevaluación que se inició en la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas a finales del año 2017, y que tuvo su desarrollo a lo largo del primer semestre de 2018. El resultado concluyó con la Certificación de Nivel de Excelencia, obteniendo el Sello de Calidad con una puntuación situada en el nivel 200-299 puntos.

Esta Dirección General tiene suficientes motivos para seguir por la senda de la calidad y de la excelencia, poniendo de relieve que, si bien en el proceso de autoevaluación fue fundamental la participación de todos los que intervienen en las actividades y en los logros del Centro directivo, lo que fue decisivo realmente en la calificación como una organización excelente fue la gran implicación de los empleados del mismo.

Madrid, abril de 2019

Juan José Herrera Campa
Director General



ÍNDICE

I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS.....	9
I.1.- Funciones y Estructura.....	9
I.2.- Efectivos.....	14
I.3.- Presupuesto	16
I.4.- Gestión de la calidad.....	17
II.- ACTIVIDADES SECTORIALES	23
II.1.- Actuaciones específicas del Área de Pensiones Públicas.....	23
II.1.1.- Plan de Actuación de Clases Pasivas.....	23
II.1.2.- Presupuesto de Clases Pasivas.....	24
II.1.3.- Reconocimiento y Liquidación de Pensiones y de otras prestaciones	26
II.1.3.1.- Reconocimiento de Pensiones y de otras prestaciones	26
II.1.3.2.- Coordinación de Pensiones de Clases Pasivas	29
II.1.4.- Información y atención al ciudadano	30
II.1.4.1.- Información Escrita	30
II.1.4.2.- Atención al Ciudadano	31
II.1.4.3.- Servicios Electrónicos.....	33
II.1.5.- Calidad en la prestación del servicio público.....	34
II.1.5.1.- Campañas Informativas	34
II.1.5.2.- Consolidación de Proyectos de Mejora del Servicio.....	34
II.2.- Estudios, análisis e informes en el área de costes de personal.....	37
II.2.1.- Estudios e Informes	37
II.2.2.- SIMAT: Suministro de Información, por las CC.AA y Entidades Locales	40
II.2.3.- Cuadro de Mando de la Dirección General.....	41
II.2.4.- Agencias Estatales.....	41
II.2.5.- Indemnizaciones por razón del Servicio	42
II.2.6.- Incentivos al rendimiento de altos cargos y personal funcionario.....	43
II.2.7.- Retribuciones del personal funcionario destinado en el exterior	43
II.3.- Modificación en las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario	44
II.3.1.- Minoración del coste de las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo del personal funcionario.....	44
II.3.2.- Gestión de las relaciones de puestos de trabajo de carácter especial.....	45
II.3.3.- Gestión de las plantillas de personal estatutario	45
II.4.- Actuaciones en materia de personal laboral	45
II.4.1.- Autorización de las masas salariales.....	46
II.4.2.- Convenios colectivos y revisión de sus retribuciones.....	46
II.4.3.- Personal laboral no acogido a convenio	46

II.4.4.- Relaciones de puestos de trabajo y catálogos del personal laboral.....	46
II.4.5.- Personal laboral en el exterior.....	47
II.4.6.- Personal laboral de las entidades públicas empresariales y otros entes públicos.....	47
II.4.7.- Sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios.....	49
II.5.- Nombramiento de funcionarios interinos y contratación de personal de carácter laboral.....	51
II.6.- Registro de personal directivo.....	53
II.7.- Comisión de seguimiento de la negociación colectiva de Las Empresas Públicas.....	54
III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS.....	57
III.1.- Factores destacables.....	57
III.2.- Elaboración de normas, estudios e informes.....	57
III.2.1.- Elaboración de normas.....	57
III.2.2.- Estudios, informes y otras actuaciones.....	59
III.3.- Reclamaciones, recursos y envío de expedientes a tribunales.....	62
III.4.- Base de datos documental, publicaciones y otras actuaciones.....	64
IV.- ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN.....	69
IV.1.- Registro.....	69
IV.2.- Formación.....	70
IV.3.- Mantenimiento y servicios generales.....	71
IV.4.- Expedientes de transparencia.....	71
IV.5.- Estudios e informes.....	72
IV.5.1.- Estudios.....	72
IV.5.2.- Informes.....	72
IV.6.- Relaciones institucionales (participación en mesas de negociación y órganos colegiados) y Cooperación internacional.....	73
IV.6.1.- Relaciones Institucionales.....	73
IV.6.2.- Cooperación Internacional.....	76
IV.7.- Sistema para la obtención de datos de retribuciones de los efectivos al servicio del sector público estatal (Sistema DARETRI).....	77



I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS



I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS

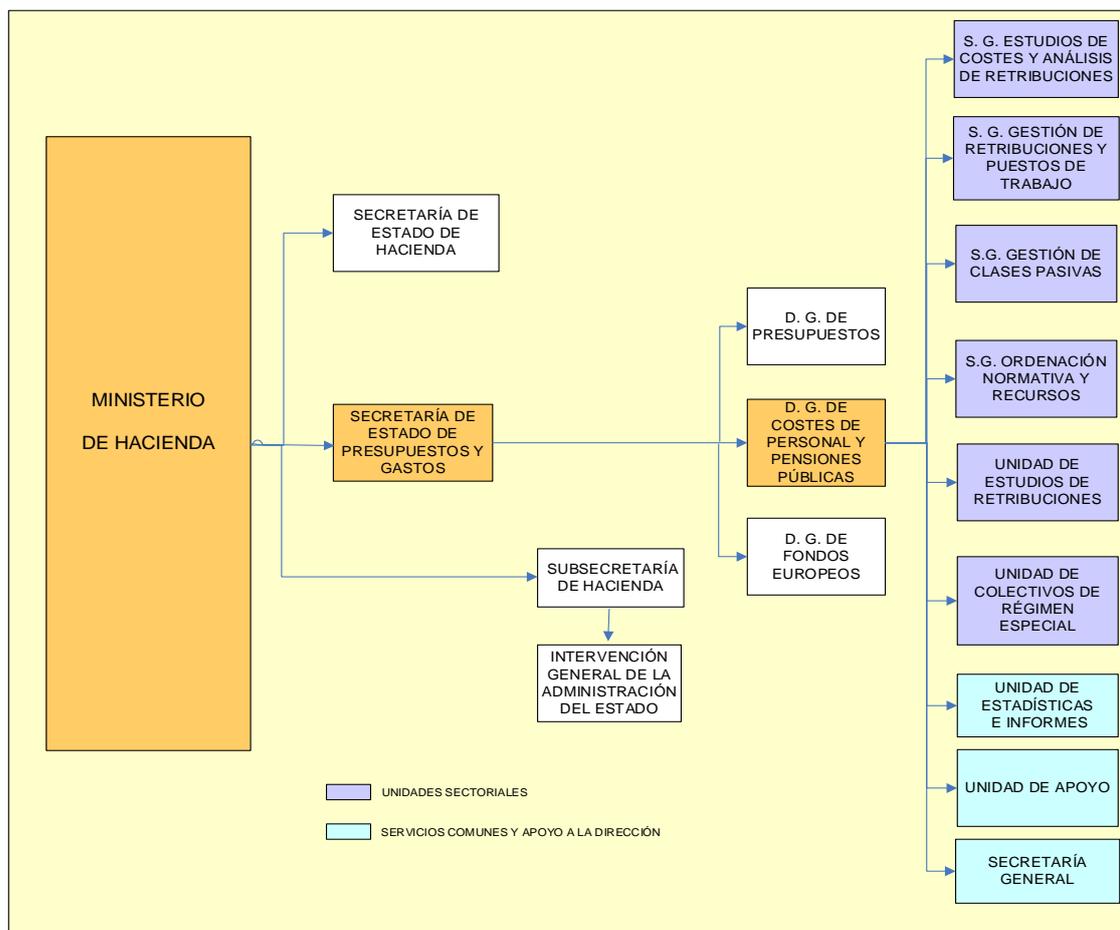
I.1.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA

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

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

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

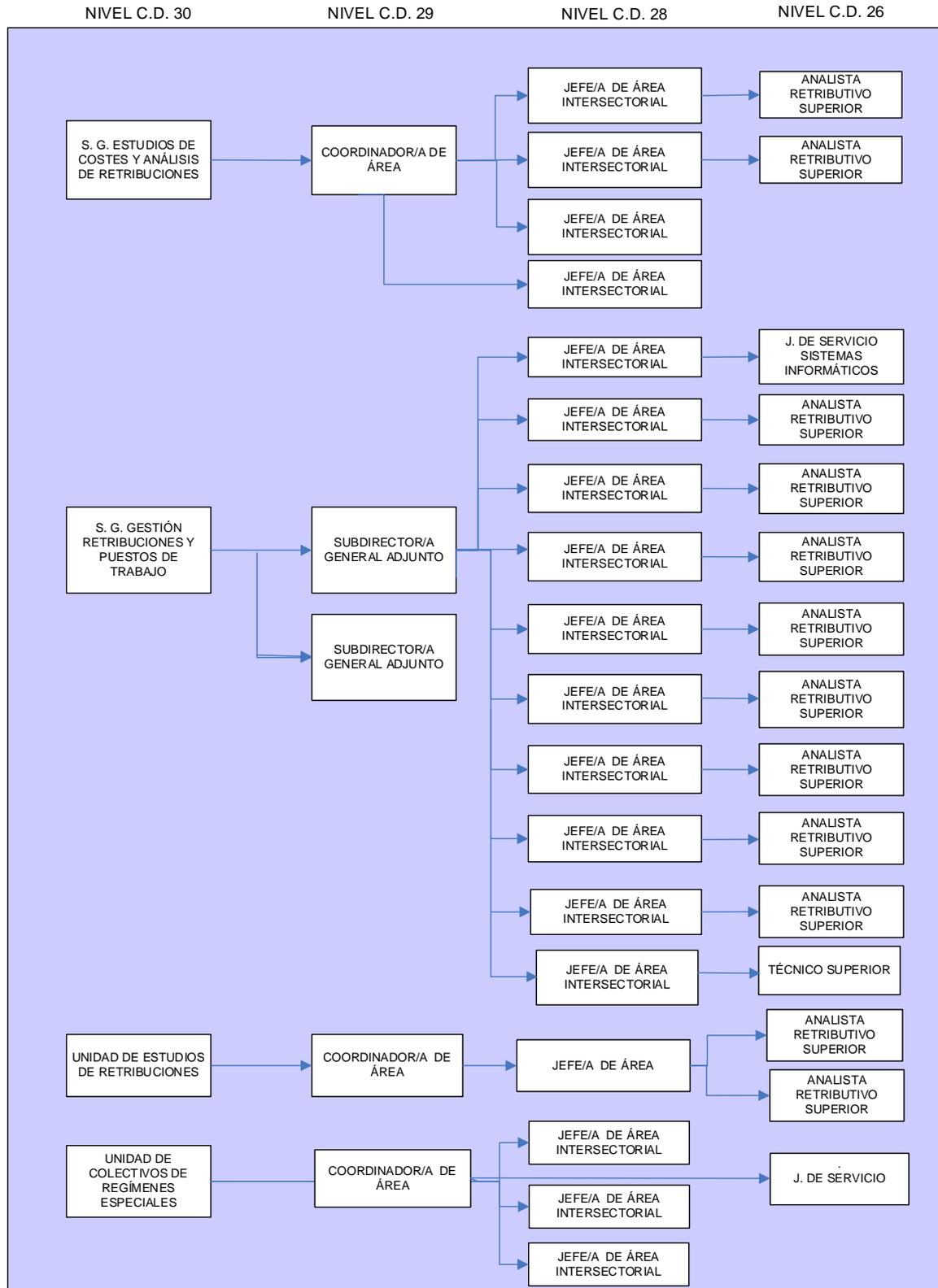
UBICACIÓN Y ESTRUCTURA BÁSICA (Real Decreto 1113/2018, de 7 de septiembre)



A continuación se presentan los organigramas funcionales de los puestos de trabajo que configuran las unidades sectoriales y los servicios comunes y de apoyo a la Dirección.

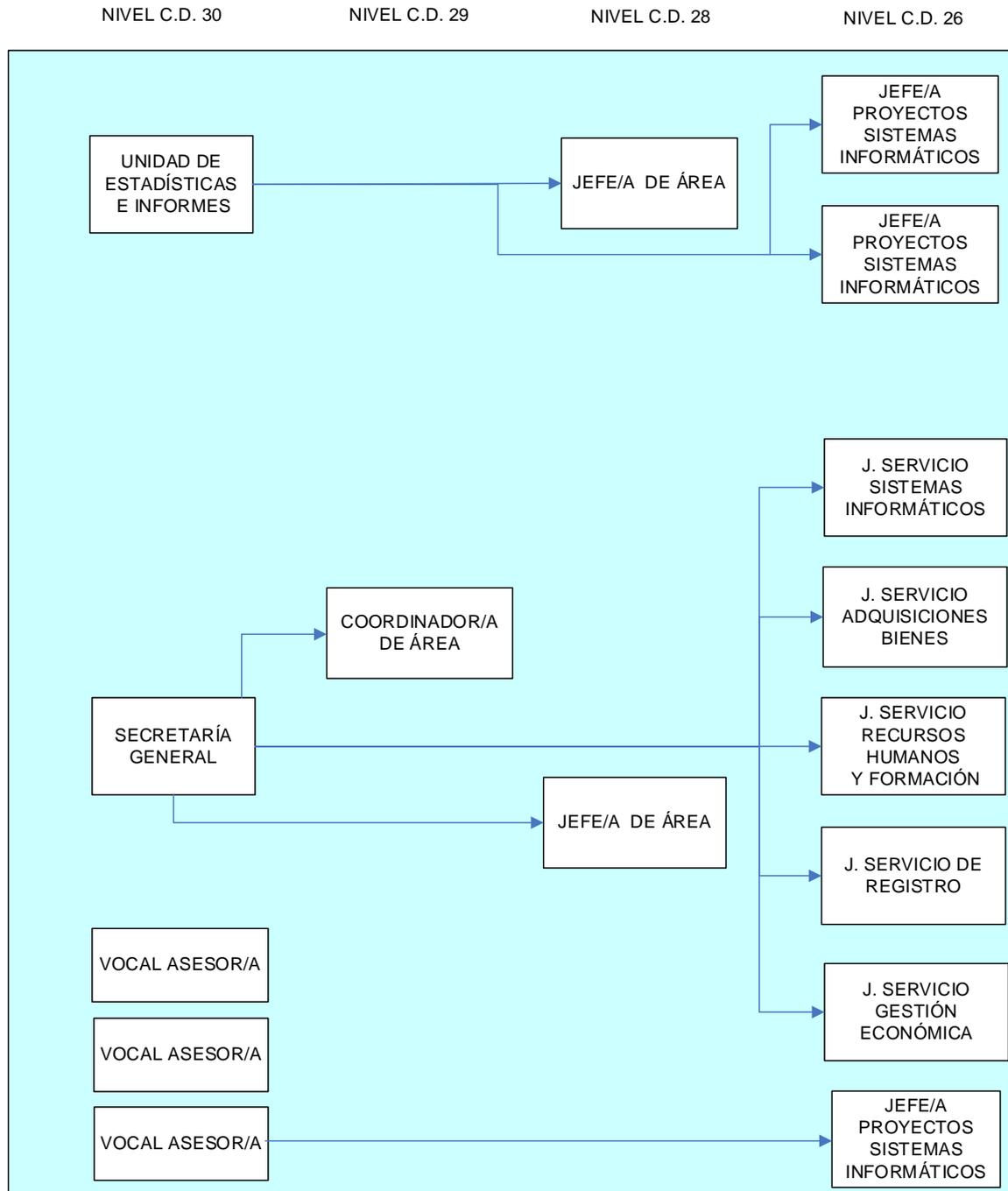


ORGANIGRAMA DE LAS UNIDADES SECTORIALES





ORGANIGRAMA DE LOS SERVICIOS COMUNES Y APOYO A LA DIRECCIÓN





**RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN GENERAL
(31/12/2018)**

RPT FUNCIONAL POR GRUPOS

GRUPO	Unidades Sectoriales	SS.CC y Apoyo D. General	Total D. General
	Nº Puestos	Nº Puestos	Nº Puestos
A1	46	9	55
A1/A2	51	8	59
A2	5		5
A2/C1	92	13	105
C1			
C1/C2	51	20	71
C2	4		4
TOTAL	249	50	299

RPT FUNCIONAL POR NIVELES DE COMPLEMENTO DE DESTINO

NIVEL DE COMPL. DESTINO	Unidades Sectoriales	SS.CC y Apoyo D. General	Total D. General
	Nº Puestos	Nº Puestos	Nº Puestos
30	6	6	12
29	10	1	11
28	27	2	29
26	48	8	56
24	9		9
22	78	12	90
20	16	1	17
19			
18	40	11	51
17		2	2
16	4	5	9
15	7	2	9
14	4		4
TOTAL	249	50	299



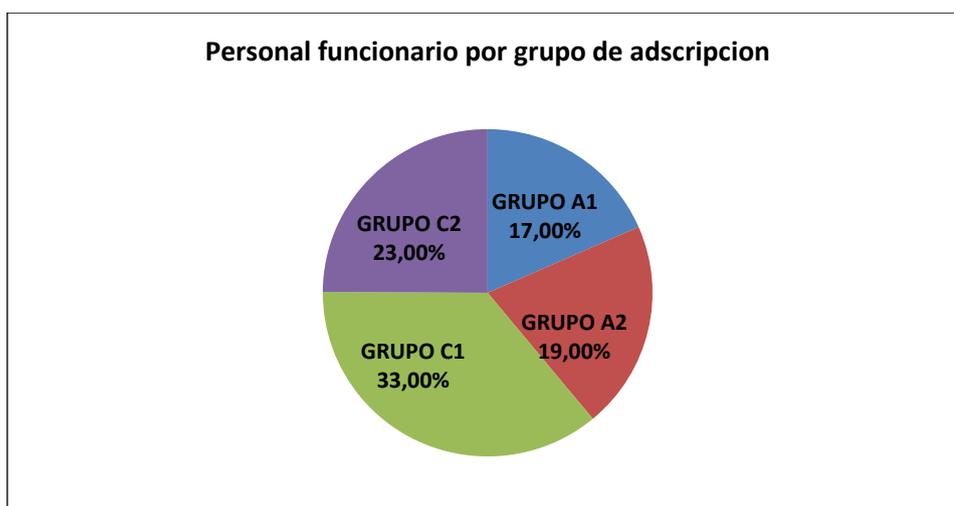
**RELACION DE PUESTOS DE PERSONAL LABORAL
(31/12/2018)
NÚMERO DE EFECTIVOS POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL**

CATEGORÍA PROFESIONAL	Secretaría General	S. G. Gestión C. P.	S. G. Ordenación Normativa y Recursos	Total Dirección General
Tit. Medio Técnico y Profesional	1			1
Tit. Medio Actividades Específicas				
Téc. Sup. Activ. Técnicas y Profes.	3			3
Téc. Sup. Gestión y Serv. Comunes	1	9	1	11
Oficial Gestión y Serv. Comunes	2			2
Ayde. de Gestión y Serv. Comunes	9			9
TOTAL	16	9	1	26

I.2.- EFECTIVOS

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

- Grupos y titulación de los funcionarios:
 - Distribución por grupos de adscripción: 17% pertenece al grupo A1, el 19% al A2, el 33% al C1 y el 23% al C2.



- Titulación: el 48,74% de los funcionarios poseen la titulación requerida para el ingreso en el cuerpo o escala de pertenencia, y el 51,26% posee, además, una titulación superior a la requerida para su ingreso en la función pública.



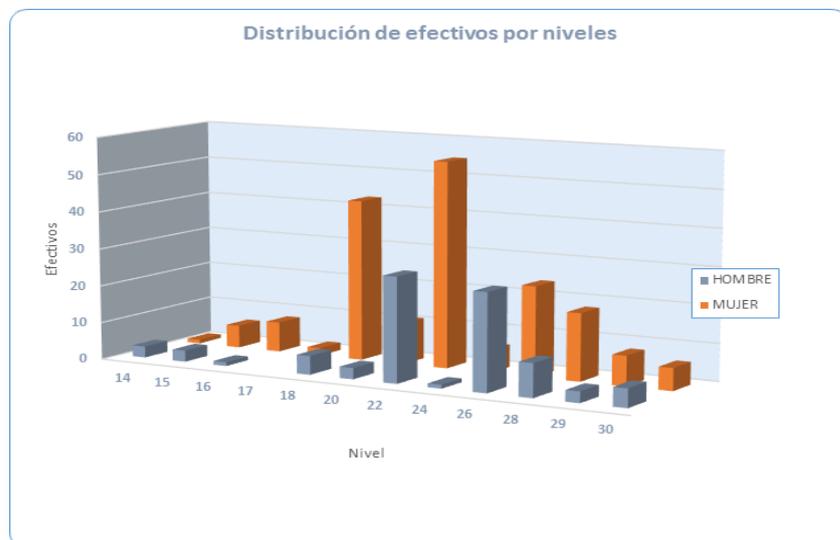
- Personal laboral:

Los 26 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 dos categorías profesionales: la técnico superior de gestión y servicios comunes, que cuenta con 11 efectivos, y la de ayudante de gestión y servicios comunes, con otros 9 efectivos. De las restantes categorías, la más numerosa es la de técnico superior de actividades técnicas y profesionales, con 3 efectivos.

- Relación hombre/mujer:

Un 67,66% del personal está compuesto por mujeres, siendo la relación hombre/mujer de 1 a 2'10.



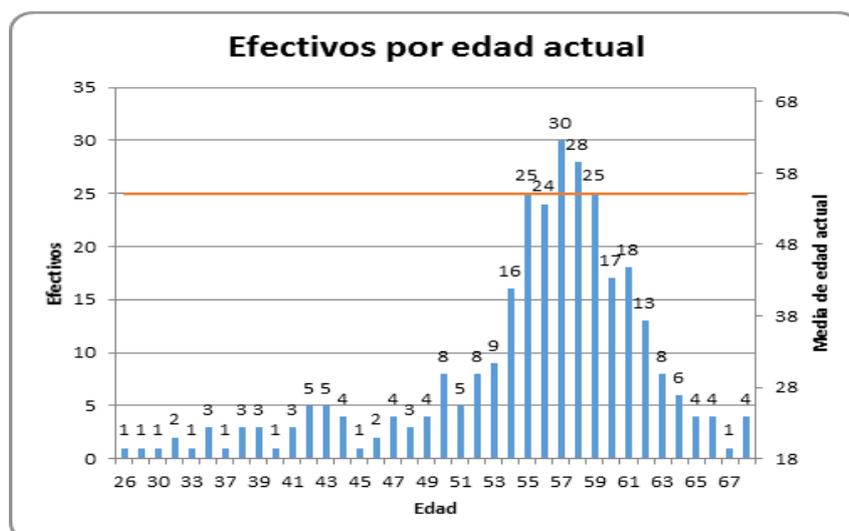
- El tiempo medio de permanencia del personal en la Dirección General es de 21,10 años.

- Edad de la plantilla :

- Tramo de edad 56 a 64 años: 55,45%
- Tramo de edad 46 a 55 años: 28,38%
- Resto de las edades: 16,17%

Edades medias por grupos

A1	A2	C1	C2	Media edad
54,38	54,84	56,05	53,94	55,15



I.3.- PRESUPUESTO

Dentro de la Sección 15 (Ministerio de Hacienda y Función Pública) de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2018, se incardina el Servicio 13 (Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas) que participa en los tres programas de gasto, que a continuación se detallan. El crédito inicial para el ejercicio 2018 en los tres programas asignados al Servicio 13 asciende a 15.056,47 miles de euros.

- Programa 231G de Atención a la infancia y a las familias: 4.300 miles de euros, cuyo único concepto económico es el 875 dedicado al Fondo de Garantía del Pago de Alimentos, siendo su dotación inferior en un 4,16% a la asignada en el ejercicio 2017. La ejecución de este programa en 2018 alcanzó el 69,74%.
- Programa 931N Política presupuestaria: Dotación inicial de 4.947,65 miles de euros y una ejecución 98,84%.
- Programa 219N de Gestión de pensiones de Clases Pasivas, soporte instrumental para la ejecución de los programas 211N Pensiones de Clase Pasivas, 211O Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas 212N Pensiones de guerra, de la Sección presupuestaria 07 (Clases Pasivas): dotación inicial de 5.808,82 miles de euros y una ejecución 97,59%

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

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

La ejecución del presupuesto asignado ha sido del 98,18%, inferior en un 0,11% a la del ejercicio anterior.

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

ARTICULOS	PROGRAMA 219N					PROGRAMA 931N					TOTAL PRESUPUESTO				
	Y	CREDITO	MODIFIC.	CREDITO	OBLIGAC.	%	CREDITO	MODIFIC.	CREDITO	OBLIGAC.	%	CREDITO	MODIF.DE	CREDITO	OBLIGAC.
CAPITULOS.	INICIAL	CREDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJEC.	INICIAL	CREDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJEC.	INICIAL	CREDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJEC.
ART.º 10						56,65		56,65	56,64	99,99	56,65		56,65	56,64	99,99
ART.º 12	5.075,88	-190,62	4.885,26	4.809,64	98,45	4.052,82	60,00	4.112,82	4.110,19	99,94	9.128,70	-130,62	8.998,08	8.919,84	99,13
ART.º 13	275,28	-44,00	231,28	206,41	89,25	355,86	-18,27	337,59	321,12	95,12	631,14	-62,27	568,87	527,53	92,73
ART.º 16	391,90	30,41	422,31	422,08	99,95	404,48	-16,15	388,33	375,04	96,58	796,38	14,26	810,64	797,12	98,33
CAPITULO I	5.743,06	-204,21	5.538,85	5.438,14	98,18	4.869,81	25,58	4.895,39	4.862,99	99,34	10.612,87	-178,63	10.434,24	10.301,13	98,72
ART.º 21	13,73		13,73	0,26	1,93	7,22		7,22			20,95		20,95	0,26	1,26
ART.º 22	35,07	-10,44	24,63	15,85	64,34	55,66		55,66	44,05	79,14	90,73	-10,44	80,29	59,90	74,60
ART.º 23	7,90		7,90	1,14	14,42	6,73		6,73	4,60	68,34	14,63		14,63	5,74	39,22
CAPITULO II	56,70	-10,44	46,26	17,25	37,29	69,61		69,61	48,65	69,89	126,31	-10,44	115,87	65,90	56,87
ART.63	9,06		9,06	3,89	42,94	8,23		8,23	3,74	45,44	17,29		17,29	7,63	44,13
CAPITULO VI	9,06		9,06	3,89	42,94	8,23		8,23	3,74	45,44	17,29		17,29	7,63	44,13
TOTAL	5.808,82	-214,64	5.594,18	5.459,28	97,59	4.947,65	25,58	4.973,23	4.915,37	98,84	10.756,47	-189,07	10.567,40	10.374,66	98,18

(1) miles de euros

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMAS 219 Y 931N CREDITOS Y EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA. EJERCICIOS 2017 Y 2018 ⁽²⁾

ARTICULOS	PRESUPUESTO 2017					PRESUPUESTO 2018					% VARIACIÓN 2017/2018				
	Y	CRÉDITO	MODIFIC.	CRÉDITO	OBLIGAC.	PORCENTAJE	CRÉDITO	MODIFIC.	CRÉDITO	OBLIGAC.	ORCENTAJE	CRÉDITO	CRÉDITO	OBLIGA.	VARIAC.
CAPITULOS	INICIAL	CRÉDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJECUCION	INICIAL	CRÉDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJECUCION	INICIAL	DISPON.	RECON.	EJEC.	
ART.º 10	55,75		55,75	55,74	99,98	56,65		56,65	56,64	99,99	1,61	1,61	1,63	0,01	
ART.º 12	9.118,93	-350,00	8.768,93	8.744,90	99,73	9.128,70	-130,62	8.998,08	8.919,84	99,13	0,11	2,61	2,00	-0,60	
ART.º 13	627,79	-35,00	592,79	549,72	92,73	631,14	-62,27	568,87	527,53	92,73	0,53	-4,04	-4,04	-0,00	
ART.º 16	783,60	25,00	808,60	774,96	95,84	796,38	14,26	810,64	797,12	98,33	1,63	0,25	2,86	2,60	
CAPITULO I	10.586,07	-360,00	10.226,07	10.125,32	99,01	10.612,87	-178,63	10.434,24	10.301,13	98,72	0,25	2,04	1,74	-0,29	
ART.º 21	20,95		20,95	1,19	5,67	20,95		20,95	0,26	1,26				-77,70	-77,70
ART.º 22	90,73	-4,43	86,30	47,89	55,49	90,73	-10,44	80,29	59,90	74,60	-0,00	-6,96	25,08	34,44	
ART.º 23	14,63		14,63	6,34	43,35	14,63		14,63	5,74	39,22				-9,52	-9,52
CAPITULO II	126,31	-4,43	121,88	55,42	45,47	126,31	-10,44	115,87	65,90	56,87	-0,00	-4,93	18,92	25,08	
ART.63	17,29		17,29	6,78	39,22	17,29		17,29	7,63	44,13				12,52	12,52
CAPITULO VI	17,29		17,29	6,78	39,22	17,29		17,29	7,63	44,13				12,52	12,52
TOTAL	10.729,67	-364,43	10.365,24	10.187,52	98,29	10.756,47	-189,07	10.567,40	10.374,66	98,18	0,25	1,95	1,84	-0,11	
TOTAL (En euros 2016)	10.729,67	-364,43	10.365,24	10.187,52	98,29	10.628,92	-186,82	10.442,10	10.251,64	98,18	-0,94	0,74	0,63	-0,11	

I.P.C. diciembre 2017/ diciembre 2018 = 1,2 %

(2) miles de euros

I.4.- GESTIÓN DE LA CALIDAD

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



La Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas hace tiempo que apostó por una gestión de calidad. Para alcanzar este objetivo ha venido trabajando y perfeccionando los procesos de toma de decisiones a través de la elaboración de planes anuales de actividades, de mapa de riesgos de la gestión ordinaria, del expediente electrónico en la gestión de las clases pasivas, y de una innumerable serie de perfeccionamientos en los diferentes servicios que componen el Centro directivo, adquiriendo una madurez organizativa con el fin de alcanzar un mejor servicio público.

En esta línea y para conseguir ser Centro directivo de referencia en políticas retributivas del sector público y en la gestión del sistema de las clases pasivas del Estado, durante el año 2018 se llevó a cabo el proceso de autoevaluación en la Dirección General, siguiendo la metodología de Evaluación, Aprendizaje y Mejora (EVAM) de la Secretaría de Estado de Función Pública.

El proceso comenzó con unas jornadas de sensibilización a los empleados de la organización y a los principales Grupos de Interés en materia de gestión de la calidad. De esta manera se involucró a todas las personas en el proceso de autoevaluación que se iba a llevar a cabo y que iba a implicar a todas las áreas del Centro directivo.

Posteriormente, se formó el Equipo de autoevaluación elegido entre personas pertenecientes a diversas Subdirecciones Generales, de manera que fuese un grupo representativo de toda la Dirección General, de distintos niveles jerárquicos y de responsabilidad.

El proceso de autoevaluación finalizó con un informe donde se recogieron los puntos fuertes y las áreas de mejora en el Centro directivo, y con una puntuación final de 276 puntos, lo que permitió solicitar la certificación del sello EVAM nivel 200-299 puntos, previo informe de la Inspección de los Servicios del Ministerio de Hacienda.

La Dirección General de Gobernanza Pública, de la Secretaría de Estado de Función Pública, certificó el nivel de excelencia, concediendo el Sello de Excelencia EVAM 200-299 por un periodo de tres años a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas.

El Equipo de autoevaluación se transformó en Equipo de Calidad y comenzó a implementar las acciones de mejora reflejadas en el informe de autoevaluación.

Durante el año 2018, se realizaron las siguientes:

- Elaboración de un mapa de procesos que identifica los procesos clave.
- Realización de una encuesta de clima laboral y análisis de desarrollo personal y profesional de los empleados del Centro directivo.
- Elaboración de un mapa de contenidos de todas las fuentes de información existentes con todos sus requisitos de acceso.
- Documento identificativo de los aliados estratégicos y grupos de interés de la DG.
- Revisión de la Misión y de la Visión de la Dirección General.
- Realización de las acciones necesarias para conocer la satisfacción de los clientes/usuarios en el ámbito del área del personal activo. Se han realizado dos dinámicas de grupo (Técnica de Grupo Nominal) con responsables de personal de la AGE y de empresas públicas.



La calificación de la Dirección General como una organización excelente ha significado un cambio organizativo y cultural muy importante, con gran implicación de sus empleados en el proceso de mejora continua.

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



II.- ACTIVIDADES SECTORIALES



II.- ACTIVIDADES SECTORIALES

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

II.1.1.- PLAN DE ACTUACIÓN DE CLASES PASIVAS

El año 2018 ha supuesto la consolidación de la implantación del expediente electrónico en los procedimientos de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas. La experiencia acumulada durante los años anteriores ha sido muy beneficiosa al permitir subsanar aquellas incidencias que surgieron durante los primeros meses, redundando en una actuación más eficiente.

En materia de pensiones de viudedad de clases pasivas hay que destacar el proceso de revisión de oficio de aproximadamente 13.000 pensiones que se ha llevado a cabo para dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional cuadragésima quinta de la *Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*, así como en el *Real Decreto 1413/2018, de 2 de diciembre, por el que se desarrollan las previsiones de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*, al efecto de incrementar el porcentaje aplicable a la base reguladora.

Por lo que se refiere al servicio de información previa, está prácticamente implantado en todas las Delegaciones, debiendo recordar que era un proyecto piloto que nació en 2016, al cual se podía adherir voluntariamente cualquier Delegación de Economía y Hacienda. Hay que destacar la labor de formación dirigido al personal de las Unidades de Clases Pasivas de las Delegaciones de Economía y Hacienda a través de cursos específicos impartidos por videoconferencia (dos ediciones de “Información Previa a la Jubilación en el Régimen de Clases Pasivas” y tres ediciones del “Taller de actualización de Clases Pasivas”).

Las auditorías a habilitados de Clases Pasivas se han llevado a cabo conforme a lo previsto en el plan de auditorías del año 2018, realizándose en total 61, y verificando fundamentalmente los siguientes objetivos:

- Examinar el cumplimiento de la obligación contenida en la Disposición final primera del RD 193/2010, de 26 de febrero, sobre sistemas de pago de los haberes de Clases Pasivas del Estado.
- Comprobar que el abono, o el reintegro en su caso, de la parte correspondiente al finiquito de la paga extraordinaria, calculada de oficio por la Dirección General, en el caso de pensionistas fallecidos en el mismo mes en que se produce la baja en nómina o de vencimiento de la pensión de orfandad, se realiza atendiendo a las Instrucciones de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas, emitidas con fecha 9 de octubre de 2012 y remitidas al Consejo General de Colegios de Habilitados de Clases Pasivas de España para su traslado a todos los habilitados.
- Verificar, en los casos de bajas de pensionistas por defunción, que el habilitado paga correctamente la última mensualidad a la que el pensionista tenía derecho y que reintegra debidamente al Tesoro Público, en su caso, los pagos que se hayan abonado indebidamente de acuerdo con las citadas Instrucciones.



En el ámbito de la gestión de las pensiones de Clases Pasivas y otras prestaciones en 2018, cuya competencia tiene atribuida la Dirección General destaca:

- El gasto de la Sección 07 “Clases Pasivas” de PGE en 2018 ha alcanzado la cifra de 14.783,38 millones de euros, lo que ha supuesto un incremento del 5,31% en relación con el año 2017
- En la nómina de diciembre de 2018 había 644.750 pensiones en alta, frente a las 634.724 pensiones en alta existentes en la misma fecha del año anterior.
- Incremento del 3,93% en las pensiones causadas conforme a la legislación vigente a partir de 1 de enero de 1985 y una disminución del 9,96% -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 ha descendido en 2018 en un 12,65% respecto del año anterior.
- Aumento del 2,24% en el número de resoluciones de pensiones de jubilación de clases pasivas, respecto del año 2017, mientras que el número de resoluciones de pensiones a favor de familiares disminuyó en un 0,24%.
- Los expedientes tramitados por el procedimiento único de reconocimiento y liquidación han supuesto un 95,49% sobre el total.
- El número de pensiones percibidas a través de habilitado de Clases Pasivas ha descendido, pasando del 12,63% en la nómina de diciembre de 2017 al 11,07% en la nómina de diciembre de 2018, lo que representa el 6,04% del importe de la nómina de Clases Pasivas.
- Los expedientes de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual que se han resuelto han alcanzado la cifra de 544 resoluciones.
- Los anticipos con cargo al Fondo de Garantía del Pago de Alimentos que se han tramitado han alcanzado las 5.051 resoluciones, de las cuales 2.423 (48%) han sido favorables. El importe total abonado a los beneficiarios durante el ejercicio fue de 3.533.260,06 euros, frente a los 4.171.877,63 euros abonados el año 2017.

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 2018:



EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DE LA SECCIÓN 07 - EJERCICIO 2018
(En miles de euros)

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	CRÉDITO INICIAL (a)	MODIF. PRESUPUES. (b)	CRÉDITO DEFINITIVO (c) = (a)+(b)	AJUSTES (d)	COMPROM. DEFINITIVOS (e) = (c)+(d)	OBLIGAC. RECONOC. (f)	EJECUCIÓN PRESUP. % (f)/(e)
Pensiones a funcionarios de carácter civil	10.160.805,10	48.400,00	10.209.205,10	-8.000,00	10.201.205,10	10.191.701,19	99,91
Pensiones a familias de carácter civil	1.102.950,97	0,00	1.102.950,97	-20.000,00	1.082.950,97	1.076.488,40	99,40
Pensiones a funcionarios de carácter militar	2.330.114,57	0,00	2.330.114,57	70.000,00	2.400.114,57	2.395.396,18	99,80
Pensiones a familias de carácter militar	995.769,13	0,00	995.769,13	-42.000,00	953.769,13	948.712,55	99,47
Pensiones a camineros	250,04	0,00	250,04	0,00	250,04	210,57	84,21
PROGRAMA 211N	14.589.889,81	48.400,00	14.638.289,81	0,00	14.638.289,81	14.612.508,89	99,82
Pensiones a exministros	2.087,49	0,00	2.087,49	0,00	2.087,49	1.945,78	93,21
Pensiones excepcionales	303,04	0,00	303,04	50,00	353,04	334,96	94,88
Pensiones a personal no funcionario integradas por Ley 115/69	3.179,64	0,00	3.179,64	275,00	3.454,64	3.105,76	89,90
Pensiones extraordinarias de terrorismo RD 1576/90	10.100,00	-10.100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Pensiones extraordinarias de terrorismo RD 851/932	1.905,73	0,00	1.905,73	250,00	2.155,73	2.096,37	97,25
Pensiones afectados VH	9.650,55	0,00	9.650,55	300,00	9.950,55	9.882,03	99,31
Otras pensiones o prestaciones integradas por Ley 115/69	3.577,63	0,00	3.577,63	375,00	3.952,63	3.701,60	93,65
Indemnización por jubilación anticipada de carácter civil	15,00	0,00	15,00	0,00	15,00	0,00	0,00
Ayudas económicas Ley 35/95	6.224,02	-1.500,00	4.724,02	-1.750,00	2.974,02	2.639,37	88,75
Otras pensiones o indemnizaciones militares	5.231,27	0,00	5.231,27	500,00	5.731,27	5.675,91	99,03
PROGRAMA 211O	42.274,37	-11.600,00	30.674,37	0,00	30.674,37	29.381,78	95,79
Pensiones a causantes de carácter civil	15.800,32	0,00	15.800,32	0,00	15.800,32	15.656,01	99,09
Pensiones a familias de carácter civil	49.800,45	-500,00	49.300,45	0,00	49.300,45	49.004,14	99,40
Pensiones derivadas Ley 37/84	92.067,96	-16.300,00	75.767,96	0,00	75.767,96	75.536,06	99,69
Pensiones a causantes de carácter militar	45,76	0,00	45,76	0,00	45,76	32,46	70,94
Pensiones de familias de carácter militar	1.083,31	0,00	1.083,31	0,00	1.083,31	1.010,63	93,29
Indemnizaciones derivadas de las Leyes 46/1977 y 52/2007	12,04	0,00	12,04	0,00	12,04	0,00	0,00
Indemnizaciones a expresos sociales	8,00	0,00	8,00	0,00	8,00	0,00	0,00
PROGRAMA 212N	158.817,84	-16.800,00	142.017,84	0,00	142.017,84	141.239,30	99,45
Aportación del Estado al Presupuesto de la Seg. Social para dar cumplimiento al R.D. Ley 13/2010	249,75	0,00	249,75	0,00	249,75	249,75	100,00
PROGRAMA 000X	249,75	0,00	249,75	0,00	249,75	249,75	100,00
TOTAL SECCIÓN 07	14.791.231,77	20.000,00	14.811.231,77	0,00	14.811.231,77	14.783.379,72	99,81

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

La Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas tiene atribuidas las siguientes funciones en cuanto a la gestión de las prestaciones económicas:

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

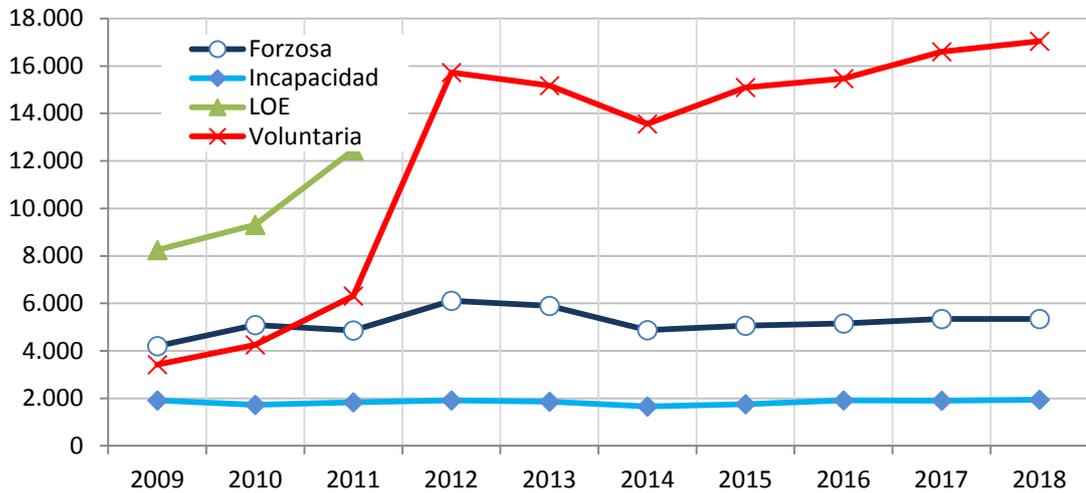
II.1.3.1.- Reconocimiento de Pensiones y de otras prestaciones

Datos de resolución de expedientes de pensiones de jubilación y de pensiones familiares de funcionarios civiles del Régimen de Clases Pasivas del Estado sin incluir las revisiones de resoluciones de pensión realizadas en ese mismo ejercicio.

Pensiones de jubilación	2018	Pensiones familiares	2018
Forzosa	5.460	Viudedad	4.508
Voluntaria	17.040	Orfandad	926
Incapacidad	1.943	A favor de padres	11
Total	24.443	Total	5.445



Evolución histórica reciente de los distintos tipos de jubilaciones:



A continuación se muestran los datos significativos de otros tipos de pensiones y prestaciones, reflejando por cada tipo o clase de prestación, las que se encuentran en alta a 31 de diciembre de 2018, así como el número de resoluciones emitidas, incluyendo tanto los reconocimientos iniciales como las revisiones tramitadas durante 2018, salvo las cifras correspondientes a las pensiones de funcionarios militares que se vinculan a liquidaciones y altas en la nómina de Clases Pasivas de pensiones reconocidas por el Ministerio de Defensa.



PENSIONES, INDEMNIZACIONES Y OTRAS PRESTACIONES. AÑO 2018

COLECTIVOS	Resoluciones en 2018	Número de pensiones a 31/12/2018
PENSIONES	40.369	644.750
PENSIONES GENERALES	40.047	621.800
Pensiones a funcionarios civiles	30.824	449.640
Funcionarios civiles causantes	24.962	355.531
Familiares de funcionarios civiles	5.862	94.109
Pensiones a funcionarios militares	8.401	167.879
Funcionarios militares causantes	4.655	85.113
Familiares de funcionarios militares	3.746	82.766
Pensiones a militares profesionales derivadas de la guerra civil	153	4.281
Militares profesionales causantes	0	65
Familiares de militares profesionales	153	4.216
Transferencias y Reglamentos Comunitarios	669	
PENSIONES ESPECIALES DE GUERRA	251	19.730
Pensiones a militares no profesionales derivadas de la guerra civil	171	7.553
Militares no profesionales causantes	1	242
Familiares de militares no profesionales	170	7.311
Pensiones a mutilados civiles y excombatientes	74	4.519
Mutilados civiles y excombatientes causantes	1	2.170
Familiares de mutilados, excombatientes	73	2.349
Pensiones a familiares de fallecidos	6	7.658
OTRAS PENSIONES	71	3.220
Exministros y asimilados y sus familiares	3	98
Excepcionales	0	24
Víctimas por actos terroristas y sus familiares	5	97
Afectados de VIH y sus familiares	10	838
Peones camineros	9	30
Marroquíes y del Sahara y sus familiares	0	1.457
Pensiones a alumnos militares	44	285
Cruces y medallas pensionadas	0	391



II.1.3.2.- Coordinación de Pensiones de Clases Pasivas

El área de nóminas, como en años anteriores se ha encargado de las siguientes funciones de coordinación relacionadas con el percibo de las prestaciones gestionadas en la Dirección General:

Controles: A lo largo del ejercicio del 2018, como en años anteriores, se ha realizado desde el área de nóminas un número importante de controles para evitar el percibo indebido de una prestación la pensión. Para esta tarea ha sido fundamental la colaboración institucional con la Tesorería General de la Seguridad Social, con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, y con el Servicio Público de Empleo Estatal.

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

Revalorizaciones: es importante destacar que en el ejercicio 2018 se han tenido que llevar a cabo dos procesos de revalorización independientes, algo muy extraordinario. Esto se debió a que en un primer momento, el *Real Decreto 1079/2017, de 29 de diciembre, sobre revalorización de pensiones de Clases Pasivas, de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2018*, estableció una revalorización de las pensiones de Clases Pasivas del 0,25%, y posteriormente la *Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*, dispuso una revalorización adicional del 1,35%, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018. Esto obligó a efectuar un trabajo adicional que permitiera, no sólo incrementar las pensiones en dicho porcentaje, sino además abonar en el mes de julio, junto con la pensión revalorizada, los atrasos correspondientes desde el mes de enero.

Liquidaciones y reintegros: Los datos se recogen en el siguiente cuadro:

	2016	2017	2018
Liquidaciones *	10.117	10.348	10.512
Complementos Económicos	745	425	376
Retenciones Judiciales	5.321	6.317	5.706
Reintegros	5.893	5.266	4.708
Modificaciones	23.290	19.755	29.210
Bajas por fallecimiento	25.455	25.449	24.971

(*) 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, como consecuencia de los 4.708 expedientes tramitados en el ejercicio 2018, se ha solicitado el reintegro de 9.190.477€ por las causas que se especifican en el siguiente cuadro. Hay que señalar que una buena parte de estos expedientes se pueden llevar a cabo en virtud de la buena colaboración que existe entre la Dirección General y los distintos organismos públicos y Administraciones (Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal y Agencia Estatal de Administración Tributaria).

Reintegros iniciados en 2018		
Causas	Nº	Importe solicitado
Fallecimiento	855	2.061.044 €
Incompatibilidad	168	954.262 €
Complemento para mínimos	401	848.286 €
Coparticipación	70	56.787€
FGPA	2.829	4.034.416€
Otras causas	385	1.235.682€
Total	4.708	9.190.477€

Consultas e información: se ha continuado ofreciendo respuesta a aquellas solicitudes de información que versan sobre cuestiones relacionadas sobre la nómina, como pueden ser todas las consultas sobre revalorizaciones, retenciones del impuesto de la Renta de las Personas Físicas, gestión de pagos y devoluciones bancarias, fe de vida, certificados, pagas extraordinarias, etc.

Finalmente, 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.

II.1.4.- INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO

II.1.4.1.- Información Escrita

En 2018 las solicitudes de información se han incrementado cerca de un 23 %.



Solicitudes de información escrita según su origen

Año	Particulares	Instituciones	Total
2010	5.000	623	5.623
2011	3.630	613	4.243
2012	3.971	621	4.592
2013	5.620	635	6.255
2014	5.069	582	5.651
2015	6.241	365	6.606
2016	4.548	501	5.049
2017	4.722	254	4.976
2018	5.973	134	6.107

Consultas distribuidas por asuntos

Pago de pensiones (nóminas, revalorización, IRPF, etc.)	1.510
Pensiones generales. Funcionarios civiles y familiares	1.998
Reglamentos comunitarios	20
Legislación especial guerra civil	16
Fondo garantía pago alimentos	31
Ayudas delitos violentos	13
Asuntos no agrupados	1.847
Incompatibilidades	672
Total	6.107

Las consultas recibidas por **correo electrónico** alcanzaron la cifra de **5.533**. Representan, en el conjunto de las recibidas por el Servicio de Información Escrita, un porcentaje del 90,6%, constituyendo el medio elegido por un mayor número de ciudadanos para relacionarse por escrito con la Administración.

II.1.4.2.- Atención al Ciudadano

- **Consultas presenciales**

En 2018 se han realizado 8.715 actuaciones distribuidas por los siguientes temas:



Distribución por asuntos	
Solicitudes Clases Pasivas	827
Solicitudes Ayudas a Víctimas de Delitos Violentos	43
Solicitudes Anticipos del FGPA	225
Trámites de audiencia	22
Modificación de datos bancarios	2.342
Modificación de datos personales	1.235
Comunicación de bajas de pensión	178
Fes de vida	706
Notificaciones espontáneas	176
Documentación requerida	706
Certificados y recibos de nómina	2.255
TOTAL	8.715

- **Teléfono de información gratuito de Clases Pasivas (línea 900):**

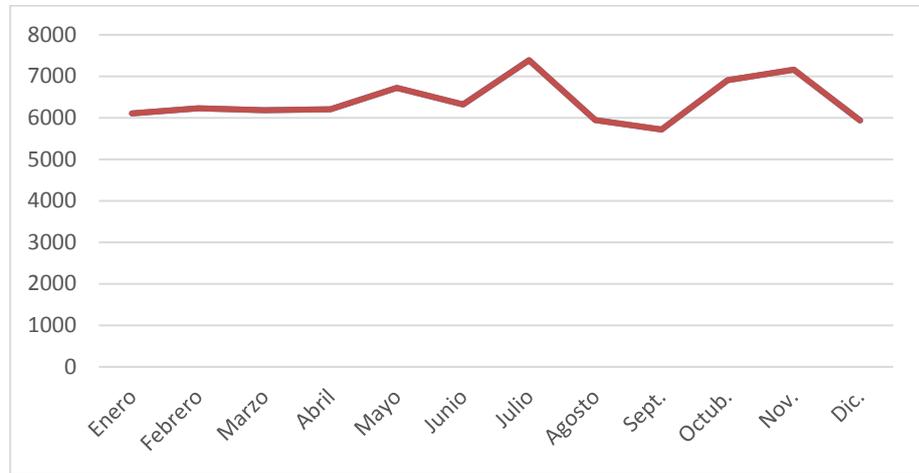
En el año 2018 se atendieron personalmente **por operadores** un total de 76.836 consultas, con la siguiente distribución por asuntos.

Consultas distribuidas por asuntos	
Información previa a la jubilación presencial	7.873
Tramitación pensiones familiares	3.691
Tramitación pensiones de jubilación	5.304
Legislación especial guerra civil	108
Ayudas delitos violentos	372
Certificados	3.956
Información nómina	40.092
Revalorización	3.208
Fondo Garantía Pago Alimentos	2.254
Asuntos no agrupados	9.978
TOTAL	76.836

Además se utilizan **mensajes grabados** en los que se informa al interlocutor de determinados asuntos que suelen ser objeto de consulta en la línea. Así, existen mensajes que informan acerca del día de pago de la nómina mensual así como de la fecha en que se enviará al domicilio del pensionista la carta de revalorización anual y el certificado de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Estos mensajes son escuchados por la persona que efectúa la llamada telefónica antes de que ésta sea atendida personalmente por un operador.



Línea 900. Número de consultas formuladas por meses en el año 2018



- **Información previa a la jubilación**

Se han atendido desde los servicios centrales un total de **2.870 solicitudes** de información previa, de las cuales 2.334 han sido mediante atención presencial mientras que 536 se han contestado por escrito.

II.1.4.3.- Servicios Electrónicos

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

SUBSISTEMA	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Certificados de Renta	6.322	5.374	4.857	3.652	2.988	10.081
Listados de Nómina	21.144	24.049	26.827	25.410	26.889	27.448
Consulta Pensiones	190.113	141.651	124.934	86.041	74.231	80.699
Certificados de Pensiones firmados	21.225	16.296	16.384	12.726	13.432	10.431
JUBIL @	24.673	24.091	23.225	22.563	20.628	23.158
Simul @	83.813	76.360	76.099	73.301	60.036	63.371
Consult @	17.045	15.059	4.507	4.320	3.456	3.994
Registro Electrónico	919	588	256	155	179	366
Notificaciones electrónicas	83	24	50	66	54	59
Total	365.337	303.492	277.139	228.234	201.893	213.821



- **“SMS” comunicando el reconocimiento de la pensión:** en el año 2018 se remitieron 26.441 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 2018 se realizaron actuaciones en los siguientes ámbitos:

II.1.5.1.- Campañas Informativas

- **Revalorización:** en 2018 se remitieron a los pensionistas dos cartas personalizadas informativas de las dos revalorizaciones practicadas a sus pensiones, donde se reflejaba el incremento aplicado a la pensión, el tipo de retención practicado, el importe retenido y el líquido a percibir, el límite máximo de pensiones públicas para el ejercicio, así como los requisitos que debe cumplir para poder solicitar el complemento económico.
- **Certificados de renta:** en la primera quincena del mes de febrero se enviaron a los pensionistas de Clases Pasivas los certificados de las retenciones a cuenta del IRPF aplicadas a sus respectivas pensiones en el año 2017.

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

- **Gestión de diligencias de embargo procedentes de la AEAT:** En el último trimestre del ejercicio entró en funcionamiento un nuevo sistema para la gestión de las diligencias de embargo ordenadas por la AEAT, que permite un tratamiento integral de todo el proceso de gestión que comporta el procedimiento de diligencias de embargo remitidas por la AEAT a la Dirección General. Todas las acciones que tienen lugar en este proceso se efectúan de forma automatizada, lo que ha redundado en una mayor eficiencia en la tramitación de este tipo de expedientes. Ha supuesto un gran avance para la Subdirección de Gestión de Clases Pasivas, pues las diligencias de embargo que provienen de la AEAT suponen cerca del 50% del total de diligencias recibidas.
- **Adaptación de los formularios de solicitud a la nueva normativa sobre protección de datos:** el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento y libre circulación de datos personales, introdujo un nuevo paradigma en cuanto a la protección y el tratamiento de los mismos.
El citado Reglamento entró en vigor el 25 de mayo de 2018, por lo que fue necesario proceder a adaptar todos los formularios de solicitud que ofrece la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas a los ciudadanos, con el fin de introducir las fórmulas necesarias para recabar el consentimiento de los interesados en el tratamiento de los datos que proporcionan en sus solicitudes.
- **Petición de cita previa a través de Internet:** el servicio de información previa a la jubilación con atención presencial ha ido aumentando en los últimos años. Para ofrecer una mejor calidad a los usuarios de este servicio, se habilitó en el año 2018 la opción de solicitar la cita



previa a través del Portal de Clases Pasivas en Internet. De una manera muy sencilla, cualquier persona puede, a través del Portal de Clases Pasivas, comprobar cuáles son las citas que están disponibles y elegir de entre ellas la que le resulte más adecuada.

Esta novedad se ha puesto a disposición de todas las Delegaciones de Economía y Hacienda para que voluntariamente opten por utilizarla o no en función de las circunstancias de cada una de ellas.

Su puesta en funcionamiento ha supuesto una mayor eficiencia en el funcionamiento del servicio de cita previa, pero además, desde la perspectiva del ciudadano, se ofrece un servicio más cómodo y accesible, y por lo tanto de mayor calidad.

- **Compromisos de la Carta de Servicios de Clases Pasivas:**

Grado de cumplimiento de los compromisos de la carta de Servicios de Clases Pasivas para el periodo 2017-2020.

COMPROMISOS	INDICADORES	2018
➤ Las pensiones de jubilación se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la jubilación. Se garantiza la no interrupción entre la percepción de las retribuciones de activo y la pensión, cuando el expediente esté completo y se cumplan los requisitos	➤ Porcentaje de pensiones de jubilación abonadas en el mes siguiente al de la jubilación.	99,49 %
➤ Las pensiones familiares, causadas por funcionarios civiles, se abonarán en la nómina del mes siguiente a la fecha de la solicitud de la pensión, o de la recepción de la documentación requerida	➤ Porcentaje de pensión familiares abonadas en el mes siguiente al de la fecha de solicitud de la pensión, o de la recepción de la documentación requerida..	93,88 %
➤ Las pensiones militares, reconocidas por el Ministerio de Defensa, se abonarán en la misma nómina o en la del mes siguiente a la recepción de la documentación de la pensión militar.	➤ Porcentaje de pensiones militares abonadas en el mismo mes o en el siguiente a la recepción de la documentación de la pensión militar.	99,86 %
➤ Las consultas escritas serán contestadas en un plazo no superior a 7 días hábiles desde su recepción en el centro.	➤ Porcentaje de consultas escritas contestadas en el plazo máximo de 7 días hábiles.	98,60 %
➤ Las consultas recibidas por correo electrónico serán contestadas en un plazo no superior a 5 días hábiles.	➤ Porcentaje de consultas recibidas por correo electrónico contestadas en el plazo máximo de 5 días hábiles.	98,41 %
➤ El tiempo de espera de las llamadas atendidas no será superior a 5 minutos. Cuando la línea esté saturada el usuario recibirá un mensaje invitándole a repetir la llamada en unos minutos.	➤ Porcentaje de llamadas atendidas con un tiempo de espera inferior a 5 minutos.	98,55 %



COMPROMISOS	INDICADORES	2018
<ul style="list-style-type: none"> Las consultas escritas sobre el importe de las pensiones de los funcionarios próximos a jubilarse se contestarán en un plazo máximo de 15 días hábiles. 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de informaciones previas sobre cuantías de pensión facilitadas en el plazo máximo de 15 días hábiles. 	99,80 %
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de citas previas concedidas en el plazo máximo de 15 días hábiles, salvo que el ciudadano pida una cita posterior 	100%
<ul style="list-style-type: none"> El plazo de contestación a las quejas y sugerencias no será superior a 10 días hábiles 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de quejas y sugerencias contestadas en un plazo máximo de 10 días hábiles. 	100%
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de actualizaciones de contenido publicadas electrónicamente en un día hábil tras su recepción. 	99%

Encuesta de Calidad:

La valoración de la calidad del servicio prestado a los pensionistas de Clases Pasivas, se realiza desde el año 1995 a través de una encuesta anónima que se remite a su domicilio seis meses después del inicio del cobro de su pensión.

En el año 2017 se ha implantado un nuevo sistema para la remisión de la encuesta a los pensionistas, efectuándola por correo electrónico. En el siguiente cuadro se ofrecen los resultados obtenidos en los últimos cinco años en cada una de las emisiones semestrales de la Encuesta:

ENCUESTA SOBRE LA CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO										
EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS										
GRADO DE ACEPTACIÓN					RESULTADOS GLOBALES					
Período	Encuestas			Aceptación %	Imagen de la organización	Servicio prestado	Apoyo y asesoramiento	Grado global de satisfacción	Ponderaciones	
	Enviadas	Devueltas	Recibidas						Excelente = 5	Bien = 4
2014/1	11.350	85	2.904	25,78	3,95	3,89	3,92	3,92	Normal = 3	
2014/2	18.724	157	4.646	25,02	3,95	3,93	3,93	3,94	Regular = 2	
2015/1	13.555	103	3.469	25,79	3,93	3,89	3,91	3,91	Mal = 1	
2015/2	16.420	173	3.963	24,39	3,93	3,94	3,94	3,95		
2016/1	13.148	77	3.668	28,06	3,95	3,94	3,96	3,95		
2016/2	18.523	62	4.517	24,47	3,98	3,97	3,97	3,98		
2017/1	6.898	199	2.653	39,60	3,92	3,95	3,94	3,94		
2017/2	11.313	364	4.455	40,69	3,92	3,97	3,94	3,94		
2018/1	8.480	311	2.910	35,62	3,85	3,93	3,91	3,89		
2018/2	13.702	468	5.297	40,03	3,91	3,99	3,96	3,95		



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

II.2.1.- ESTUDIOS E INFORMES

Las medidas adoptadas en materia de personal en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, cuya publicación se produjo el 4 de julio, así como las numerosas normas con diversos rangos normativos y los diferentes Acuerdos del Consejo de Ministros en dicha materia, han requerido la realización de estudios específicos, estimaciones, análisis y cálculos dirigidos a evaluar adecuadamente su impacto económico, con la finalidad de facilitar la toma de decisiones en el ámbito de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, enmarcadas siempre hacia el cumplimiento de los indicadores de la Estabilidad Presupuestaria, prevista en la Actualización del Programa de Estabilidad 2018-2021 y en el Plan Presupuestario 2018, que fueron aprobados por el Consejo de Ministros el 27 de abril de 2018. Estos Programas contemplan la senda de la consolidación fiscal para alcanzar los objetivos de déficit público a que se ha comprometido el Reino de España.

Estimación del gasto anual de capítulo 1 por secciones presupuestarias

Dentro de los numerosos estudios realizados destaca, por su relevancia, la estimación del gasto previsto por secciones del Presupuesto General del Estado de 2018, así como una previsión de las necesidades presupuestarias por secciones para la elaboración del Presupuesto General del Estado para 2019.

El objetivo fundamental es comprobar hasta qué punto existe dotación presupuestaria suficiente para poder ejecutar el gasto estimado del Capítulo 1 de las diferentes Secciones Presupuestarias (Ministerios, Incluyendo los OAAA y resto de entidades con presupuesto limitativo, dependientes de ellos).

La realización de estudios dirigidos a esta estimación está más que justificada por las circunstancias presupuestarias derivadas de la aprobación en fecha tardía de los Presupuestos de 2018 y su posterior prórroga para el ejercicio 2019, lo que, unido a las modificaciones de las estructuras ministeriales acordadas en junio de 2018, y a las políticas de gasto aprobadas, han exigido un análisis pormenorizado y detallado de estas circunstancias.

Estimación del coste derivado de la ampliación del permiso por paternidad y de la *bolsa de horas*

El 29 de octubre de 2018, se firmó, en el ámbito de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, el Acuerdo para la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas y para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la DA 144 de la LPGE 2018. Este Acuerdo, cuyo traslado a normas jurídicas no se ha producido hasta 2019, dio lugar a numerosos estudios de cuantificación de costes.

Oferta de empleo público. Plataforma de Seguimiento de la Oferta

Durante 2018 y dada la aprobación de la Ley de Presupuestos en el mes de julio, la Oferta de Empleo Público (OEP) de la Administración del Estado se demoró hasta mediados de año, aunque se produjeron algunos adelantos en sectores estratégicos.



La OEP de 2018 se concretó en los siguientes Reales Decretos y Reales Decretos Leyes:

- OEP para personal docente no universitario de la Administración General del Estado, Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y de estabilización de personal docente no universitario de la Administración General del Estado, Real Decreto 188/2018, de 2 de abril.
- OEP para el año 2018, Real Decreto 955/2018, de 27 de julio.
- OEP de estabilización correspondiente al año 2017, Real Decreto 954/2018, de 27 de julio.
- OEP de estabilización para el personal de la Administración de Justicia para 2018, Real Decreto 954/2018, de 27 de julio.
- OEP extraordinaria y adicional para el refuerzo de medios en la atención a asilados y refugiados, Real Decreto-ley 6/2018, de 27 de julio.
- OEP para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado correspondiente al año 2018, Real Decreto 19/2019, de 25 de enero.

Con los datos sobre plazas y costes derivados del análisis de cada una de las normas indicadas se actualizó la Plataforma de Seguimiento de la Oferta de Empleo Público que permite disponer en un entorno de *BI* (Business Intelligence) mediante Power BI Report Server de información histórica y comparada de los últimos 11 años (desde 2008).

Oferta de empleo público. Estimación del coste en el ámbito de todas las Administraciones Públicas.

Teniendo en cuenta los efectivos recogidos en el Boletín estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas se realiza un análisis de la pérdida de efectivos en los distintos sectores de cada una de las Administraciones Públicas en función de la *tasa estimada de pérdida*. Sobre las tasas de reposición recogidas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado se estiman para cada sector tanto las plazas a convocar como el coste general de la Oferta de Empleo Público, teniendo en cuenta los datos retributivos – actualizados con el incremento correspondiente- obtenidos a partir de *DARETRI* y *SIMAT* (Sistema de Información de Masas de las Administraciones Territoriales).

Estudios sobre retribuciones, efectivos y costes de personal

Durante 2018 se han realizado numerosos estudios e informes sobre retribuciones, efectivos y costes de personal de las Administraciones Públicas, que pueden clasificarse de la siguiente forma:

- Estudios o informes monográficos sobre determinadas materias organizativas o de costes.
- Análisis descriptivos y predictivos de impacto retributivo y de costes sobre 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.
- Estadísticas y otros informes de cuantificación de efectivos y costes.
- Informes que forman parte del cuadro de mando de la Dirección General.



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

Dentro del *Programa de Actuaciones* anual se han incorporado nuevos objetivos dada la importancia de disponer de metodologías de cálculo e inferencia de impacto de decisiones en materia de efectivos y retribuciones, de modo que, junto a la posibilidad de visualizar la situación actual (análisis descriptivo), pueda comprobarse también la evolución prevista para ciertas variables (análisis predictivo). Ello requiere evolucionar de la zona de soporte operativo de negocio (tradicionalmente sustentada sobre datos e información) a la zona de soporte estratégico de negocio, que permite no ya solo conocer, sino también comprender, predecir e incluso formular alternativas que puedan influir en la evolución de las variables, simulando los resultados a que nos llevarían de no adoptarse medidas correctoras.

Los objetivos, realizados con medios propios, consisten básicamente en:

- Biblioteca de análisis de impacto sobre efectivos y costes salariales

Es un proyecto flexible y ampliable conforme a las necesidades diarias.

Cuenta con el desarrollo de 7 nuevos índices de impacto, que se agregan a los elaborados en 2016 y actualizados en 2018. En la actualidad la Biblioteca de análisis de impacto sobre efectivos y costes dispone de un total de 31 indicadores que, junto al resto de datos disponibles a través de los sistemas de información, han permitido definir y desarrollar cuadros de mando pivotantes en *Power Pivot para Excel* y *Power Bi* para la visualización de datos sobre efectivos y retribuciones de personal de la AGE.

La biblioteca comprende tanto la documentación con el desarrollo de las metodologías como la aplicación concreta sobre efectivos y puestos de las administraciones públicas, en una doble vertiente: documental y a modo de cuadros de mando interactivos. Se complementa con una *matriz* pivotante que a través de sus campos de información permite relacionar eficazmente cada indicador con su correspondiente estudio, facilitando la elaboración de análisis y la actualización de los valores. En 2018 la matriz alcanzó un total de 418 valores de indicadores/ratios/tasas, número que crece continuamente conforme a las necesidades del servicio.

- Boletines periódicos

Destacan los boletines periódicos con el análisis descriptivo y evolutivo del número de efectivos de cada una de las fuentes de datos monitorizadas para el Sector Público Estatal (SIMAT CCAA, SIMAT EELL, TGSS, DARETRI, EPA, BEPSAP), con distintas periodicidades, según cada caso. Los datos empleados no tienen carácter personal.

Se elaboran también con carácter periódico, y cuando la coincidencia de datos entre las fuentes permiten asegurar un análisis coherente y homogéneo, los siguientes boletines:

- Análisis de la *perspectiva de edad*.
- Estudio predictivo de pérdida de efectivos por causa de jubilación en los funcionarios de la AGE en los próximos diez años.
- Comparativa de salarios.



- Comparativa entre la remuneración de asalariados, el BEPSAP y los asalariados públicos EPA.

II.2.2.- SIMAT: SUMINISTRO DE INFORMACIÓN, POR LAS CC.AA 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 y Pensiones Públicas en cuanto al número de efectivos y las retribuciones percibidas.

La entrada en vigor de esta norma, el 1 de enero de 2013, generó la necesidad de desarrollar un sistema de información que permitiese la captura, explotación y análisis de los datos relativos al personal de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales con el detalle y periodicidad previstos. El sistema implementado con esta finalidad es el SIMAT (Sistema de Información de masas y efectivos de las Administraciones Territoriales).

Las Administraciones territoriales remiten la información a través de la plataforma y aplicaciones web de datos presupuestarios y económico-financieros de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local (SGCAL), accesibles desde las correspondientes Oficinas Virtuales. El SIMAT integra en estas aplicaciones los formularios específicos de efectivos y retribuciones haciéndolos coherentes con el resto de la información presupuestaria.

A partir de marzo de 2016 se dispone de información adicional relativa al número de efectivos por régimen de cotización de los entes de las Comunidades Autónomas sujetos a contabilidad pública. El convenio de colaboración de 15 de diciembre de 2015, entre el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (actual Ministerio de Hacienda) y la Tesorería General de la Seguridad Social, establece las condiciones y procedimientos para el intercambio de información relativa a las entidades integrantes del sector público y los datos de seguridad social de los empleados públicos. En su aplicación, se ha remitido trimestralmente a la Subdirección General de Coordinación Económico-financiera, dependiente de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda el número de empleados públicos cotizantes al régimen de clases pasivas de las Comunidades Autónomas que dan información al SIMAT.

Los datos de evolución de masas y efectivos por tipo de personal y sector de actividad procedentes de SIMAT se monitorizan mediante cuadros de mando que permiten elaborar informes periódicos de resultados mensuales (en el caso de las Comunidades Autónomas) y trimestrales (en el caso de las Entidades Locales). En 2018 se ha migrado toda la información a un entorno de BI (Business Intelligence) para la publicación de informes *-Power BI Report Server-* plenamente operativo en el primer trimestre de 2019, lo que facilitará la visualización y conocimiento de toda la información correspondiente a esta fuente de datos.

Se continúa avanzando en la captura de la información, obteniéndose tasas de respuesta elevadas en el caso de los entes con contabilidad pública.



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

Actualmente en el Cuadro de Mando se aloja información relativa a 39 aspectos o ámbitos relevantes, que son actualizados por cada una de las Subdirecciones Generales o Unidades responsables de la información.

Puede destacarse la inclusión de informes relativos a diversos indicadores macroeconómicos y de los diferentes indicadores del sistema de Clases Pasivas, que se actualizan con periodicidad anual, cuatrimestral o mensual, según la materia.

De este modo, hasta el momento, el cuadro de mando permite un acceso flexible a información útil para la gestión y la realización de los estudios encomendados a la Dirección General, así como a su evolución histórica de los últimos años, por lo que puede considerarse un espacio de información consolidado.

No obstante lo anterior, durante 2018 se ha venido trabajando en el diseño y desarrollo de un nuevo modelo de cuadro de mando de la Dirección General a partir de los resultados obtenidos en el desarrollo que en el entorno de *BI* (Business Intelligence) de *Power Bi Report Server* se ha venido realizando con los cuadros de mando propios de la Subdirección General de Estudios de Costes y Análisis de Retribuciones. En el primer trimestre de 2019 se presentará a Comité de Dirección y se determinará el nivel de acceso y perfiles de usuario para cada zona de información.

II.2.4.- AGENCIAS ESTATALES

La labor de informe, estudio y control en materia de retribuciones que se ejerce sobre el sector público en general es especialmente relevante en lo que respecta a las Agencias Estatales.

Durante 2018 pueden destacarse las siguientes tareas:

- Permanente labor de seguimiento y control de la gestión de las Agencias, mediante la representación de la Dirección General en sus órganos de gobierno (Consejo Rector y Comisión de Control), en las Agencias Estatales CSIC, AECID y BOE, así como la elaboración de estudios específicos relativos al grado de consecución de los objetivos de las Agencias, la elaboración de los planes necesarios para alcanzarlos y el análisis de los recursos que precisan para ello.
- Seguimiento de la ejecución presupuestaria del CSIC y la AECID.
- Asistencia de modo regular a los órganos de gobierno del INIA (Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias), Organismo de Investigación adscrito a la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (MINECO)

Determinadas Agencias, durante 2018, dieron lugar a determinadas actuaciones para establecer un marco adecuado de gestión:

- Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (AECSIC): se elaboraron diversos informes en los que se analizó de modo pormenorizado el modelo de Contrato de gestión propuesto por la Agencia, sin que haya culminado el objetivo de establecer dicho modelo.



- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (AEBOE): se realizaron diversas actuaciones relacionadas con su estructura de personal.
- Agencia Estatal de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID): se realizaron diversos informes relativos a peticiones de modificaciones de su RPT así como su estructura en el exterior respecto a la propuesta de creación de una nueva oficina cultural en Guatemala.

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, aborda una reforma integral de la Administración, mediante una regulación del funcionamiento interno de cada Administración y de las relaciones entre ellas. Se establece una nueva clasificación del sector público estatal para los organismos y entidades que se creen a partir de la entrada en vigor de la Ley, así como una nueva configuración de los organismos públicos, entre los que están incluidas las Agencias, cuya transformación organizativa, antes de que finalice el plazo dado (octubre de 2019), requerirá una importante labor de soporte por parte de este Centro directivo.

II.2.5.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

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

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

- Elaboración de las propuestas normativas y de autorización por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) de regímenes indemnizatorios extraordinarios en los casos no previstos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, que regula las indemnizaciones por razón del servicio.
- Elaboración y tramitación ante la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos de autorizaciones de abono de asistencias por la concurrencia a reuniones de órganos colegiados y de órganos de administración de organismos públicos. Con la finalidad de no aumentar costes, se han mantenido las mismas cuantías que se venían reconociendo, y no se ha autorizado el abono de asistencias a ningún órgano que no lo tuviera con anterioridad.
- Elaboración de los Informes preceptivos y vinculantes sobre los baremos retributivos a aplicar por los distintos centros de formación a los colaboradores en actividades formativas. Se han aplicado criterios restrictivos en cuanto a las compensaciones que se abonan y no se ha informado ningún baremo que no se viniese abonando con anterioridad.
- Elaboración de los informes respecto de la aprobación de las asistencias a Tribunales de selección de personal. Presentan un incremento respecto del año precedente derivado de las sucesivas ofertas de empleo público para estabilización del empleo temporal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, y en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, ambas de Presupuestos Generales del Estado.



- Elaboración de los informes respecto de la asignación a grupo a efectos de la percepción de dietas cuando se trata de comisiones de servicio realizadas por personal no vinculado jurídicamente con la Administración, pero que presta servicios que puedan dar origen a indemnizaciones.
- Resolución de consultas sobre interpretación y aplicación de la normativa de las indemnizaciones por razón del servicio.
- Actualización de la base de datos en la que se recopilan los criterios fijados por la Dirección General en materia de indemnizaciones por razón del servicio.

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

Corresponde a la Dirección General la determinación de los importes de los incentivos al rendimiento, que incluyen la productividad, las gratificaciones y la dedicación especial, entre otros. Para ello, se han calculado los importes de incentivos al rendimiento para altos cargos y personal funcionario y eventual, y se han tramitado las autorizaciones correspondientes, tanto por lo que respecta a los importes iniciales, que fueron autorizados por Órdenes de 26 de febrero, como a las sucesivas variaciones de los mismos derivadas de la liquidación de modelos de productividad por objetivos u otros de análoga naturaleza, pago de sentencias judiciales u otras causas que se han ido presentando a lo largo del ejercicio y que han hecho precisa la modificación de las citadas cuantías mediante la tramitación y aprobación de las correspondientes órdenes ministeriales.

La tardía entrada en vigor de la ley de Presupuestos Generales del Estado, con fecha 1 de julio, y la reestructuración ministerial aprobada en junio, obligaron a recalcular todas las cifras de incentivos al rendimiento y a aprobar nuevas OM de autorización para altos cargos y personal funcionario y eventual, para adecuar las cuantías al incremento retributivo previsto en dicha ley, lo que revistió una especial complejidad.

También cabe destacar en este ejercicio, la autorización de cuantías adicionales destinadas 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.

II.2.7.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO DESTINADO EN EL EXTERIOR

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

La Orden del Ministro de Hacienda y Función Pública de 21 de diciembre de 2017 actualizó los módulos de calidad de vida y equiparación del poder adquisitivo para 2018, correspondientes a cada uno de los países en los que hay puestos de personal funcionario.

Según lo previsto en la Orden citada, se ha realizado diariamente el seguimiento del tipo de cambio oficial correspondiente a las divisas que cotizan en el Banco Central Europeo, lo que ha dado lugar a la tramitación de seis Resoluciones del Director General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, mediante las cuales se han modificado los tipos de cambios de referencia



y los módulos de equiparación del poder adquisitivo, como consecuencia de la variación de los tipos de cambio de base de las distintas monedas de referencia más allá de la banda de fluctuación establecida.

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

La actualización para 2019 ha quedado aprobada en la Orden de 28 de diciembre de 2018.

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

Durante el año 2018 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 2018 se aprobaron las siguientes modificaciones de relaciones y catálogos de puestos de trabajo:

Modificaciones de RPT	Personal funcionario	Personal laboral	Total
Por resoluciones de la CECIR	934	306	1.240
Por desconcentración de competencias	1.489	371	1.860
Total	2.423	677	3.100

El impacto sobre los costes de personal que tuvieron estas modificaciones de relaciones y catálogos de puestos de trabajo fue de 8.011.473,27 euros si bien, hay que destacar que el coste en las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo y catálogos de personal laboral fue negativo, en concreto de -3.702.601,99 euros, lo que significó que el coste total durante 2018, teniendo en cuenta tanto los expedientes de personal funcionario como de personal laboral, fue de 4.308.871,28 euros.

Este último importe se debió a la aprobación de determinadas modificaciones de relaciones y catálogos de puestos de trabajo de personal funcionario, siendo las de mayor importancia las relativas a la nueva estructura de los departamentos ministeriales, aprobada por el Real Decreto 355/2018, de 6 de junio, las nuevas Subsecretarías de los departamentos ministeriales, creadas por el Real Decreto 359/2018, de 8 de junio, la nueva estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales que se estableció por Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, así como por la creación y modificación de puestos de trabajo para la Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación, Oficina de Coordinación y



Calidad Normativa, Jefatura Central de Tráfico y en otros centros directivos del Ministerio del Interior.

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

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

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

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

Durante el año 2018, se autorizaron incrementos de plantillas en el ámbito estatutario como consecuencia de la creciente demanda de las prestaciones sanitarias en Ceuta y Melilla, así como por la necesidad en la red hospitalaria de la Defensa para llevar a cabo la sustitución progresiva del personal laboral del área sanitaria que no pudo acceder al proceso de estatutarización en su momento.

II.4.- ACTUACIONES EN MATERIA DE PERSONAL LABORAL

Durante el año 2018 estuvieron vigentes dos leyes de presupuestos: los prorrogados de 2017 y, desde el 5 de julio, los Presupuestos Generales del Estado para 2018. Esto significó que, en el primer semestre, se tuvieron que aplicar los preceptos de la Ley de Presupuestos de 2017 en 2018, y que, una vez aprobada la Ley de Presupuestos de 2018, durante el segundo semestre, se tuvieron que actualizar y realizar de nuevo algunas de las actividades y procesos referidas a las retribuciones y a las 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.



La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 atribuyó en el Título III "De los Gastos de Personal" una serie de competencias al Ministerio de Hacienda y Función Pública (en adelante, Ministerios de Hacienda y de Política Territorial y Función Pública, según los casos), cuyo ejercicio se articuló, en las siguientes actividades, a través de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR):

II.4.1.- AUTORIZACIÓN DE LAS MASAS SALARIALES

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

Esta autorización cuantifica el límite máximo de las obligaciones que pueden contraerse en el ámbito de la negociación colectiva correspondiente a cada caso.

En el ejercicio 2018, la autorización de la masa salarial del personal laboral acogido al III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado se llevó 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.

La autorización comprendió a 88 centros gestores, cifrándose en 763.858.416,71 euros correspondientes a 34.909 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 al Ministerio de Hacienda.

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.

En 2018 se contabilizaron 953 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 el



estudio de las propuestas a elevar a la consideración de la Comisión Interministerial de Retribuciones y de su Comisión Ejecutiva, y estudio de las propuestas que se resuelven por desconcentración en los departamentos ministeriales.

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

En esta materia se generaron, durante 2018, un total de 677 expedientes, de los cuales 306 se elevaron a la CECIR y 371 se resolvieron por el procedimiento de desconcentración. El resultado económico fue de 3.702.601,99 euros, lo que significó una importante reducción de costes

II.4.5.- PERSONAL LABORAL EN EL EXTERIOR

La gestión del personal laboral sometido a legislación local en el exterior (4.432 efectivos, según los datos publicados por el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas del Registro Central de Personal a julio de 2018) se centró como en años anteriores, en la creación y modificación de los 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 formalizadas en el exterior en 2018 ascendió a 450,49 incluyendo tanto contratos fijos como temporales. Respecto a sus retribuciones, en 2018 se mantuvieron los mismos valores que en 2017 excepto en los supuestos en los que existiendo normas locales de obligado cumplimiento, la CECIR procedió a la aprobación de las actualizaciones retributivas amparadas en dicha normativa.

Destaca la constitución de un grupo de trabajo formado por representantes de esta Dirección General, conjuntamente con la Dirección General de Función Pública y del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, para analizar la situación del personal laboral sujeto a legislación local en el exterior. Se celebraron diversas reuniones en las que se estudió la situación general del colectivo, sus principales expectativas, su régimen retributivo y las peculiaridades jurídicas y propias de algunos países.

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 los artículos 23 y 32 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Asimismo, el control de los incrementos retributivos del personal laboral a que se refiere el artículo 32 en su punto uno apartado d) de la citada Ley 6/2018 (sociedades mercantiles estatales, las entidades públicas empresariales, las fundaciones del sector público estatal, los consorcios adscritos al sector público estatal, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados, y otras entidades estatales de derecho público) es ejercido de forma conjunta por las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, siendo preceptivo el 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.



Durante el año 2018, las entidades de derecho público sujetas a control en sus diversas modalidades fueron 70.

Las actuaciones practicadas durante el año 2018 estuvieron condicionadas por el incremento retributivo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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

A.- Autorización 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 les autorizaron masas salariales en 2018 fue de 45.

El número de efectivos afectados fue de 23.336 para una masa salarial total informada de 1.156.736.986,20 euros.

En concepto de acción social se autorizaron 2.276.800,10 euros.

Se aprobó también la masa salarial del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz correspondiente a 2017, por haber sido presentada después de los plazos establecidos. Dicha masa salarial afectó a 53 efectivos y fue informada por un importe de 1.668.798,91 euros.

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

Elaboración de los informes de la CECIR, conjuntamente con la Secretaría de Estado de 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.
- 2.- La masa salarial de los 7 entes y entidades cuyos convenios colectivos y revisiones salariales se cerraron en 2018 y que presentaron propuesta de modificación de retribuciones para un total de 4.186 efectivos, ascendió a 114.478.304 euros.
- 3.- 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 45 entidades de derecho público que han presentado propuesta de modificación de retribuciones afecta a un total de 2.297 efectivos y asciende a un importe de total de 145.453.485,20 euros.



4.- 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 1.075 efectivos, se cifró en 46.372.813,0 euros.

5.- 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.
En total, se han informado las revisiones salariales de 389 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 actualizan teniendo en cuenta la evolución del IPC del país correspondiente.

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

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

II.4.7.- SOCIEDADES MERCANTILES, FUNDACIONES Y CONSORCIOS

El artículo 23 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, estableció que el Ministerio de Hacienda y Función Pública (ahora, Ministerio de Hacienda únicamente) debía autorizar la 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.

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

Se distinguen las correspondientes a las masas salariales de 2018 y las masas salariales del ejercicio 2017 que fueron aprobadas en 2018, tal como se detalla en los siguientes cuadros:



RESUMEN DEL COSTE DE LAS MASAS DEL SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL DEL AÑO 2017, INFORMADAS EN EL 2018

Grupo	Tipo	(1) Nº de Valoraciones de M.S.	Efectivos	Jornadas	Coste Masa Salarial sin Acción Social	Acción Social
SEPI (9)	Sociedad Mercantil (9)	71	37.821	37.093	1.100.290.532,75	16.964.894
PATRIMONIO (1)	Sociedad Mercantil (1)	1	196	193	8.668.864,81	780.234
MINISTERIOS (22)	Consortio (2)	3	51	47,74	2.046.477,07	15.950
	Fundación (3)	4	122	121,79	4.382.098,06	204.937
	Sociedad Mercantil (7)	10	111	108,67	3.780.077,45	59.415
	Mutuas (10)	10	8.171	7.524,67	257.339.558,49	11.237.687
	TOTAL	99	46.472	45.089	1.376.507.608,63	29.263.117

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

RESUMEN DEL COSTE DE LAS MASAS DEL SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL DEL AÑO 2018

Grupo	Tipo	(1) Nº de Valoraciones de M.S.	Efectivos	Jornadas	Coste Masa Salarial sin Acción Social	Acción Social
SEPI (39)	Fundación (1)	2	64	64	1.200.785	7.270
	Sociedad Mercantil (38)	135	48.797	47.835	1.487.267.781	25.363.884
PATRIMONIO (21)	Sociedad Mercantil (21)	45	5.467	4.946	149.120.615	5.415.689
MINISTERIOS (98)	Consortio (19)	20	1.040	1.024	33.955.340	231.601
	Fundación (27)	34	1.548	1.522	58.169.077	1.287.117
	Sociedad Mercantil (31)	55	30.618	30.557	1.556.366.223	21.313.122
	Mutuas (21)	21	20.946	19.425	689.568.053	34.020.400
	TOTAL	312	108.480	105.372	3.975.647.873	87.639.083

(1) Se considera una unidad por cada colectivo sometido a convenio colectivo diferente o de fuera de convenio. (Están incluidos RENFE OPERADORA Y ENAIRE)

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

Las actuaciones realizadas en 2018 fueron las siguientes:

a) Informes sobre 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 2018 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:

- 70 por necesidades sobrevenidas, frente a las 696 del ejercicio anterior.
- 115 por movilidad interadministrativa, frente a las 214 del ejercicio anterior.
- 4.656 por tasa de reposición.
- 4.688 por tasa de estabilización.

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

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

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

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



Las Direcciones Generales de Costes de Personal y Pensiones Públicas 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 2018 las autorizaciones de cupo de funcionarios interinos y de contratación de personal laboral de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos dependientes se han realizado experimentando un aumento en el coste y en el número de jornadas respecto a lo autorizado en el año 2017, según se detalla en el siguiente cuadro:

CUPOS	AÑO 2017	AÑO 2018	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	51.517.621	67.511.584	31,05%
JORNADAS	2.077,42	2.863,96	37,86%

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 2018 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. Todo ello supuso un incremento en el coste y en el número de jornadas respecto a lo autorizado en el año 2017, según se detalla en el siguiente cuadro:



AUTORIZACIONES SINGULARES	AÑO 2017	AÑO 2018	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	26.970.515	46.061.075	70,78%
JORNADAS	1.178,94	1.899,95	61,16%

II.6.- REGISTRO DE PERSONAL DIRECTIVO

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

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

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

En 2018 se recibió información de prácticamente todas las entidades afectadas por la normativa vigente en esta materia, recogiéndose en el cuadro siguiente la evolución respecto a ejercicios anteriores

Entidades	Nº de entidades			Diferencia 2016-2017 en %	Nº de directivos			Diferencia 2016-2017 en %
	Año 2016	Año 2017	Año 2018		Año 2016	Año 2017	Año 2018	
Consorcios	19	17	22	42,11%	19	13	27	42,11%
Sociedades Mercantiles	105	120	118	11,43%	220	229	204	-7,27%
EPEs	12	12	13	8,33%	60	69	58	-3,33%
Fundaciones	37	34	34	-8,11%	40	38	31	-22,50%
Organismos Reguladores	2	2	4	100,00%	15	13	13	-13,33%
Otras Entidades	57	54	54	-3,51%	107	108	100	-5,61%
Organismos Autónomos	58	57	58	0,00%	31	27	12	-61,29%
Agencias Estatales	10	6	9	-10,00%	8	3	5	-37,50%



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

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

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

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

La Comisión de Seguimiento cuenta con un órgano de apoyo técnico cuya dirección corresponde al Director General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, integrado por funcionarios de la Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo, encargado de analizar los compromisos contenidos en las propuestas de convenios colectivos, teniendo en cuenta las pautas para la negociación colectiva que se aprueben por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos (En 2018, Acuerdo de 12 de julio de 2018 y Acuerdo de 13 de diciembre de 2018)

La Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas durante 2018 celebró 13 reuniones, adoptando un total de 123 acuerdos.

Los acuerdos aprobados más destacables fueron los adoptados en relación al incremento retributivo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y los acuerdos de distribución del incremento adicional establecido en la misma.



III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS



III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS

III.1.- FACTORES DESTACABLES

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

La actividad en el año 2018 se vio afectada por los siguientes factores:

- La singular situación política, similar en cierto sentido a 2016, repercutió en una escasa actividad normativa con respecto a años anteriores, destacando la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 a mediados de año y la elaboración del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019, si bien posteriormente al ser rechazada en el Congreso de Diputados no se continuó su tramitación.
- La no aprobación de la Ley de Presupuestos Generales para 2019 provocó la elaboración del Real Decreto-ley *para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*, y del Real Decreto-ley *por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público*.
- Se siguieron adoptando medidas de control de los costes de personal del sector público, entre las que hay que destacar el seguimiento de las ofertas de empleo público de las Comunidades Autónomas y de las Universidades y su ajuste a los límites de la tasa de reposición de efectivos fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, junto con el seguimiento de los planes de estabilización del empleo temporal aprobados en las Leyes de Presupuestos Generales del estado para 2017 y 2018, y otras medidas tendentes a evitar incrementos de estructuras orgánicas.
- La modificación del artículo 14 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, llevada a cabo por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que elimina en materia de Casos Pasivas las reclamaciones ante el Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC).
- La asunción de una nueva función prevista en el artículo 10 del nuevo Real Decreto 1113/2018, de 7 de septiembre, por el que se desarrolla la estructura básica del Ministerio de Hacienda: La tramitación y propuesta de resolución de los recursos de alzada interpuestos contra las resoluciones del Director General sobre la adecuación a la normativa vigente de las retribuciones anuales del personal directivo en el sector público estatal.

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

III.2.1.- ELABORACIÓN DE NORMAS

La imposibilidad de aprobar la Ley de **Presupuestos Generales del Estado para 2018** antes del 31 de diciembre de 2017, con la consiguiente prórroga automática de la Ley de Presupuestos de 2017 por aplicación de la previsión contenida en el artículo 134.4 de la Constitución Española, determinó que durante este año 2018 se retomase la tramitación de la referida



norma legal, aprobándose y publicándose a principios del mes de julio (Ley 6/2018, de 3 de julio).

Además, con el fin de evitar la congelación de retribuciones durante 2019, al no ser posible la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año, se publicó **el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre**, por el que se aprobaban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Asimismo para poder garantizarla prestación de determinados servicios públicos con estabilidad, ajuste a las necesidades y una adecuada planificación de medios personales, fue preciso promulgar el **Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre**, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Dentro de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, cabe destacar diversas modificaciones introducidas que afectan a los gastos de personal, entre los que destacan, en cumplimiento del *Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo*, de 9 de marzo de 2018, la nueva regulación de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y organismos y entidades públicas dependientes de las mismas y al servicio del sector público, y una nueva regulación de la jornada de trabajo general en el sector público. Asimismo se autorizó la creación de una bolsa de horas de libre disposición de hasta el 5% para conciliación para el cuidado de mayores, discapacitados e hijos menores y la ampliación de la duración del permiso de paternidad, que pasa de cuatro a cinco semanas.

Respecto a la **Oferta de Empleo Público**, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 introdujo una serie de incrementos en el porcentaje de tasa de reposición, y añadió la tasa adicional para estabilización de empleo temporal, además de continuar con la autorizada en la Ley Presupuestos Generales del Estado para 2017, tendente a la reducción de la tasa de temporalidad.

En materia de Clases Pasivas, la participación en la elaboración de normas se concretó en una serie de medidas incluidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, respondiendo básicamente a la armonización con el Régimen de Seguridad Social, a mejorar la normativa reguladora y a aclarar determinadas cuestiones que se habían venido planteando, destacando las siguientes:

- Mejora de las pensiones de viudedad del régimen de Clases Pasivas, mediante el establecimiento de un incremento de 4 % aplicable sobre la base reguladora correspondiente para determinar el importe de la pensión de viudedad, cuando en la persona beneficiaria concurren determinados requisitos, siendo del 8% desde el 1 de enero de 2019. La mejora es de aplicación también, con los mismos requisitos, a las pensiones de viudedad causadas al amparo de la legislación vigente a 31 de diciembre de 1984 y a las de la legislación especial de guerra.

En desarrollo de esta modificación normativa (artículo 39.3 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado), se elaboró el Real Decreto 1413/2018, de 2 de diciembre,



estableció las normas de desarrollo necesarias para adecuar las pensiones de viudedad afectadas por la modificación normativa, facilitando la revisión de oficio de las pensiones que se estén percibiendo en la fecha de entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

- Ampliación del límite de edad para ser beneficiario de la pensión de orfandad hasta los 25 años, en caso de huérfanos de víctimas de terrorismo, cuando no se efectúe un trabajo lucrativo que supere el salario mínimo interprofesional, manteniendo la percepción de dicha pensión durante todo el curso escolar del año en el que se cumplan los 25 de edad.
- Separación de la vía impugnatoria en materia de Clases Pasivas de la especial tributaria, más propia de la Administración Financiera, integrándose en el procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.
- Ampliación de la protección dispensada por la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, incluyendo a las víctimas de violencia de género que se hallen en España, sin exigir que el momento del delito sean titulares de una autorización para residir; incremento del importe de las ayudas en un 25%; ampliación a tres años el plazo para la solicitud de las ayudas a las víctimas de violencia de género
- Extensión de la aplicación del incentivo por prolongación de la permanencia en el servicio activo a los magistrados del Tribunal Supremo que estuvieran prestando servicios como eméritos a partir de 1 de enero de 2015.
- Establecimiento del derecho de opción de los funcionarios de carrera de los cuerpos docentes dependientes de la Comunidad Foral de Navarra para incorporarse al Régimen de Clases Pasivas del Estado al momento de la solicitud de la jubilación voluntaria, siempre que acrediten los requisitos vigentes.

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 numerosos 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, entre otras:

La cifra, tal y como se recoge en el cuadro anexo, supera los 450.

Destacan los informes a la modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en materia de permisos, vacaciones, días de libre disposición y medidas para la conciliación familiar, los informes sobre normas que han regulado distintos aspectos del régimen del personal de la Guardia Civil; los informes sobre textos normativos específicos de cuerpos docentes, entre ellos el anteproyecto de modificación de la ley orgánica de Educación; informes sobre modificaciones de estatutos de organismos públicos; o los informes sobre modificaciones retributivas, como por ejemplo del personal investigador.



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 sus subsiguientes leyes, 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.

Asimismo, se elaboraron **informes sobre las normas de las Comunidades Autónomas por los que se aprobaban sus Ofertas de Empleo Público**. Se realizó el seguimiento de las distintas convocatorias de puestos en las Comunidades Autónomas, así como de las convocatorias de acceso a puestos docentes y no docentes de las universidades públicas, informando de aquellas que pudieran no respetar los límites de la tasa de la reposición de efectivos fijados en la LPGE para 2018 y, en su caso, iniciando el correspondiente proceso de impugnación en la jurisdicción contencioso-administrativa.

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

Informes jurídicos sobre estructuras administrativas.

La publicación del Real Decreto 355/2018, de 6 de junio, por el que se reestructuraron los departamentos ministeriales, abrió un proceso de creación de nuevos departamentos ministeriales y de modificación de las estructuras orgánicas de todos y cada uno de ellos, así como de los organismos adscritos a los mismos. Fueron informadas más de cincuenta propuestas de 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 algunas divisiones cuyo nivel de complemento de destino lo fija posteriormente la CECIR.

Otros informes jurídicos.

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.

En el ámbito de costes de personal activo, las consultas recibidas a lo largo de 2018 se concretaron en el reconocimiento y abono de trienios a empleados públicos eventuales, en las vacaciones no disfrutadas, en la aplicación de la tasa de reposición, en la adecuación retributiva de carácter singular, sobre aplicación de complemento retributivo en situaciones de incapacidad laboral, la interpretación de los límites de masa salarial o de tasa de reposición, sobre carrera profesional, aportación a planes de pensiones o sobre la aplicación de los incrementos retributivos fijados en la LPGE 2018.



Entre estos informes destacan, por su elevado número, los relativos a:

- 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.
- El encuadramiento de funcionarios, derivado tanto de las sentencias de distintos tribunales como de las previsiones contenidas en el 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.

Otras actuaciones.

- Asistencia regularmente a las Comisiones de Seguimiento de disposiciones y actos de las Comunidades Autónomas para explicar la posición del departamento y sugerir, 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 han informado distintos procedimientos de esta naturaleza.
- Actualización y mantenimiento permanente de los datos publicados en la página web de la Dirección General sobre las estructuras orgánicas de la AGE, sus Organismos Autónomos, Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social y Entes públicos que tengan funcionarios.



CIFRAS ACTIVIDAD GLOBAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA

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

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

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

Reclamaciones y recursos.

La actividad durante 2018 queda reflejada en el siguiente cuadro que recoge los recursos tramitados.

RECURSOS EN VÍA ADMINISTRATIVA

Materia	Pendientes 31-12-2017	Entradas	Resueltos	Pendientes 31-12-2018
Clases pasivas	140	721	777	84
CIR/CECIR	0	169	82	87
Registro Personal Directivo	0	10	10	0
Total	140	900	869	171

A la vista de estos datos se extraen las siguientes conclusiones de la gestión en 2018:

Recursos en materia de clases pasivas.

- El número de recursos pendientes de resolución a finales del 2018 se redujo, respecto a 2017, en un 60%, pasando de 140 a 84 recursos.



- 721 recursos administrativos presentados, lo que supone un incremento de un 8,6% en relación con el año 2017, en el que entraron 664 recursos.
- 777 recursos resueltos, lo que supone un incremento del 10% respecto del año anterior que se resolvieron 706 recursos.
- 39 recursos fueron total o parcialmente estimados (5,01 % del total), mientras que el porcentaje de recursos estimados en 2017 fue del 7,22%.

Recursos en los asuntos relacionados con la CIR/CECIR.

La entrada del número de recursos en 2018 se incrementó hasta alcanzar la cifra de 169 recursos, rompiendo con la tendencia de los últimos años (en 2015 entraron 66, en 2016 entraron 9, en 2017 entraron 3) Esto se debió a la presentación de 159 recursos por parte del personal de las Fuerzas Armadas (FFAA) contra la resolución de la CECIR de 12 de septiembre de 2018 que aprobó la modificación de los Catálogos de Puestos de Trabajo de la Secretaría de Estado de Seguridad, de la Dirección General de la Policía y de la Dirección General de la Guardia Civil, con efectos de 1 de enero de 2018. Esta Resolución tiene como justificación el Acuerdo suscrito el 12 de marzo de 2018, entre el Ministerio del Interior, Sindicatos de la Policía Nacional y Asociaciones Profesionales de la Guardia Civil, sobre la equiparación salarial de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado con los cuerpos policiales autonómicos que desarrollen funciones similares.

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

La Disposición final vigésima de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, modificó el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaban medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, atribuyendo una nueva competencia a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas sobre la adecuación a la normativa vigente de las retribuciones anuales del personal directivo en el sector público estatal.

El artículo 10 del nuevo Real Decreto 1113/2018, de 7 de septiembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, lo recoge expresamente en el apartado 1 "n) *contra las resoluciones del Director General sobre la adecuación a la normativa vigente de las retribuciones anuales del personal directivo en el sector público estatal*".

En el año 2018 se presentaron y resolvieron 10 recursos relacionados con esta materia, de los que 8 fueron total o parcialmente estimados.

Relaciones con los Tribunales.

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

RELACIONES CON LOS TRIBUNALES (TEAC Y DE JUSTICIA)

Materia	Pendientes 31-12-2017	Entradas	Salidas	Pendientes 31-12-2018
Clases pasivas/otras prestaciones	0	1.267	1.267	0
CIR/CECIR	1	11	11	1
Registro Personal Directivo	0	2	2	0
Total	1	1.280	1.280	1



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

- Las relaciones con el Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC), durante el 2018, se vieron afectadas por la modificación del artículo 14 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, llevada a cabo por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, al eliminar la reclamación ante el TEAC. En consecuencia, a partir de la entrada en vigor de la Ley 6/2018, los acuerdos de la Dirección General de Costes de Personal en materia de Clases Pasivas ponen fin a la vía administrativa siendo recurribles ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa, con la posibilidad de interponer, con carácter previo, el recurso de reposición.
Por este motivo, en el último trimestre del 2018, el número de reclamaciones económico-administrativas presentadas fue de 13, lo que supuso una importante reducción. No obstante dado que el TEAC tiene pendiente de resolver cerca de 2.000 reclamaciones, continuaremos recibiendo resoluciones de este tribunal durante los próximos años.
- El número de resoluciones del TEAC recibidas en 2018 (402) se incrementó en cerca del 60%, respecto del 2017 (252).
De las 402 resoluciones recibidas, 48 fueron total o parcialmente estimatorias. En comparación con el año anterior, el número de resoluciones estimatorias del TEAC se redujo hasta llegar al 11,94%. En el año 2017 el porcentaje de estimatorias fue del 19,44%.
- Por lo que se refiere a las relaciones con los Tribunales de Justicia, se recibieron 259 requerimientos (expedientes, documentación, información, etc.), y se tramitaron 126 sentencias, lo que significó una reducción del 60,28% en relación con las recibidas en 2017, que ascendieron a 209.

De las 126 sentencias, 18 fueron total o parcialmente estimatorias, lo que supuso, en su conjunto, que un 14,28% de las resoluciones de la Dirección General fueran revocadas total o parcialmente. Es un buen dato si se tiene en cuenta que el porcentaje en 2017 ascendió al 18,66%.

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

En este ámbito competencial hay que destacar que en 2018 se incrementó la base de datos de ordenación normativa, actualizándose los documentos existentes, y se revisaron todas las publicaciones electrónicas.

Asimismo en 2018 se mantuvo la gestión y colaboración en la actualización de contenidos de distintos portales y páginas web, así como el servicio "Información de publicaciones oficiales".

Base de datos documental:

Durante 2018, la base de datos de ordenación normativa, CPLIS, pasó de 24.778 documentos a 25.738, actualizándose, además, el contenido de 4.106 documentos existentes y la adaptación de su formato a través de la aplicación SharePoint.



En el siguiente cuadro se detallan las actuaciones efectuadas.

Documentos creados	Estado	CC.AA.	U.E.	Tribunales	Totales
	584	431	60	112	1.187
Documentos modificados					
	2.600	1.040	153	313	4.106

Publicaciones electrónicas:

Durante el año 2018 se procedió a la revisión y actualización del contenido de las publicaciones web.

Gestión y colaboración en portales y páginas web:

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

Información de publicaciones oficiales:

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



IV.- ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN



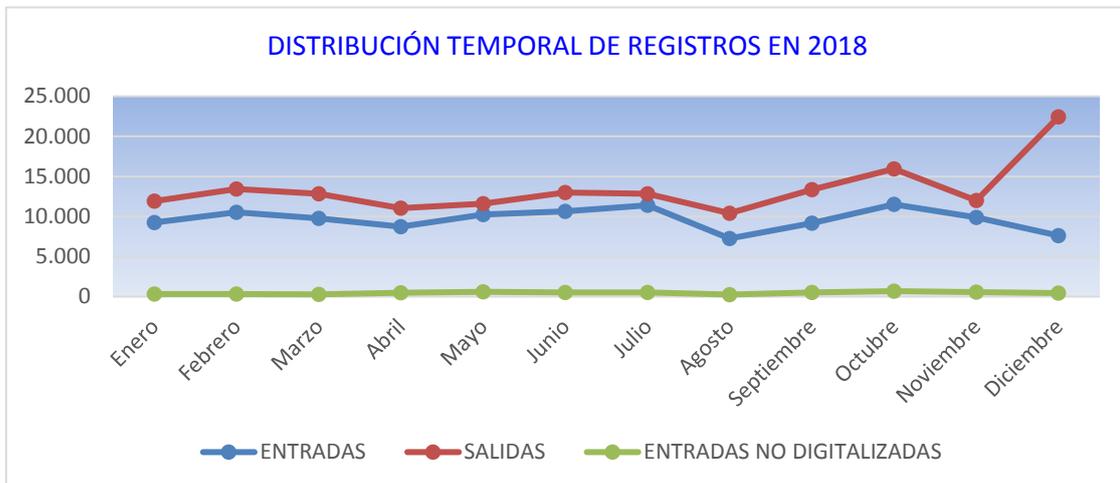
IV.- ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN

Las actividades de la Dirección General no se agotan en aquellas que se derivan específicamente de las funciones establecidas en el artículo 10 del Real Decreto 113/2018 de 7 de septiembre, para cada una de las Subdirecciones Generales. Estas tareas son complementadas por otras “transversales” que unifican la actuación de la Dirección como un todo.

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

IV.1.- REGISTRO

Durante el año 2018, se registraron 116.106 asientos de entrada, de los cuales 2.429 correspondían a la Oficina de Conflictos de Intereses, y 160.779 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 2017 / 2018

	Entradas 2017	Entradas 2018	Salidas 2017	Salidas 2018
Documentación Clases Pasivas * No Digitalizados	112.195 *6.878	111.305 * 5.542	151.359	158.386
Doc. Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales	403	393	2.931	406
Resto de documentación	1.673	4.408	1.571	1.987
Total General	114.361	116.106	155.861	160.779

**IV.2.- FORMACIÓN**

En el año 2018 se impartieron los siguientes cursos conforme al Plan de Formación:

Cursos	Nº Alumnos	Horas	Dirigido al personal:
Administración avanzada sql server 2012	6	20	Personal Dirección General
Cómo gestionar la información eficazmente	10	8	Personal Dirección General
IRPF en las pensiones y prestaciones públicas	48	20	Personal Área Nóminas y Reconocimiento de la Sub. Gral. Gestión Clases Pasivas
Régimen de clases pasivas y su sistema de información de gestión	29	12	Personal Sub. Gral. Gestión Clases Pasivas
Formación equipo autoevaluador modelo Evam	10	15	Equipo Autoevaluador
Fuerzas armadas y ff.cc de seguridad del estado	11	12	Personal Unidad Colectivos Régimen Especial
Gestión de pensiones de clases pasivas	25	10	Personal Sub. Gral. Gestión Clases Pasivas General
Herramientas de expresión escrita eficaces	21	10	Personal Sub. Gral. Ordenación Normativa y Recursos
Más allá del propio equipo: generar sinergias internas y externas	20	15	Personal Sub. Gral. Ordenación Normativa y Recursos
Masa salarial	20	10	Personal directivo A1/A2
Mentoring y coaching	12	8	Personal Dirección General
Prestaciones de Muface	26	10	Personal Área Nóminas y Reconocimiento de la Sub. Gral. Gestión Clases Pasivas
Taller sobre Docelweb	24	15	Personal Dirección General
Taller sobre novedades en el sistema de seguridad social	49	10	Personal Área Nóminas y Reconocimiento de la Sub. Gral. Gestión Clases Pasivas
Taller de remunicipalización de los servicios públicos	31	4	Personal técnico de las Subdirecciones Generales

	2017	2018
Total nº de Cursos	14	15
Total horas Lectivas	185	179
Valoración media de los Cursos (*)	3,47	3,38

(*) La valoración media es sobre 4



IV.3.- MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES

En materia informática se resolvieron un total de 958 incidencias comunicadas por los usuarios, estando el tiempo medio de resolución en 2,95 horas.

Por lo que se refiere al tema de aplicaciones destacan las siguientes actuaciones:

- Diseño de un nuevo aplicativo denominado “*Personal DGCPPP*” con funcionalidades de gestión de personal para el Área de Recursos Humanos, que incluye un gestor de listados.
- Desarrolló del sistema “*Enceval*” para la elaboración, envío y resultados de las encuestas de evaluación que surgen como consecuencia del Proyecto de Evaluación de Calidad en el que está inmerso el centro directivo.
- Dentro del seguimiento de los niveles de protección de datos de los sistemas RAYONET, ERYCA y SOROLLA II, se colaboró con el departamento de Seguridad de Oficina Informática Presupuestaria para elaborar los informes relativos a dichas aplicaciones.
- Tras la puesta en producción en años anteriores del aplicativo PlanXtraWeb, se continuó actualizado con los objetivos anuales del centro.

En el ámbito de mejoras tecnológicas se sustituyeron todos los ordenadores del centro por un modelo con mejores prestaciones en cuanto a velocidad de proceso, memoria y procesador, estando previsto en 2019 la migración de todos ellos al sistema operativo Windows 10 en el año 2019.

Respecto al servicio de soporte informático que se proporciona a los usuarios, se siguieron realizando las habituales tareas de altas y bajas, instalación de aplicaciones corporativas, modificación de permisos de acceso y mantenimiento de los contenidos de la Intranet de la Dirección General.

En materia de servicios, a lo largo del año se resolvieron 546 incidencias comunicadas por los usuarios sobre mantenimiento de instalaciones (electricidad, fontanería, carpintería, telefonía, etc.), estando el tiempo medio de resolución por el grupo de mantenimiento en menos de 1 día. En los casos en los que fue necesario recurrir a medios externos, las incidencias se resolvieron en poco más de 1 día, minorándose el tiempo de resolución en más del 23% respecto a 2017.

Continuando con la política de restricción del gasto, y debido al avance del expediente electrónico, se redujo el consumo de papel en un 10% y el de otro material de oficina en un 17%, en relación con 2017.

IV.4.- EXPEDIENTES DE TRANSPARENCIA

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

La **información pública** es el conjunto de los contenidos o los documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del título I de la Ley 19/2013 de Transparencia de 9 de diciembre, Acceso a la Información y Buen Gobierno y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones.



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

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

Iniciado este trabajo en 2015, se ha ido incrementando año a año, siendo los resultados alcanzados en 2018 los que se reflejan en el siguiente cuadro.

SOLICITUDES	TOTAL
Recibidas	138
Inadmitidas	21
Devueltas	5
Desistimiento	1
Contestadas	111

El incremento en 2018 de los expedientes de transparencia en materia de costes de personal y pensiones públicas respecto al año 2017, supuso un 41%.

IV.5.- ESTUDIOS E INFORMES

IV.5.1.- ESTUDIOS

Durante el año 2018 se realizaron diversos estudios de carácter interno, como base para la toma de decisiones en el ámbito de competencias propio de la Secretaría de Estado. Entre ellos, cabría citar como más relevantes los siguientes:

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

IV.5.2.- INFORMES

Los informes sobre efectivos y retribuciones de distintos colectivos y centros gestores más significativos que se realizaron en 2018 fueron los siguientes:

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



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

La Dirección General tiene encomendadas diversas funciones a nivel institucional que exigen la oportuna coordinación con otros órganos de la Administración, así como una actividad de cooperación, cada vez más intensa, con órganos internacionales.

IV.6.1.- RELACIONES INSTITUCIONALES

Durante el año 2018 se intensificó la negociación colectiva entre la Administración y los sindicatos y consecuentemente aumentaron las reuniones de los distintos foros de negociación en los que esta Dirección General participa (Mesa General de Negociación, Comisiones Técnicas dependientes de ella y CIVEA).

Destacaron especialmente dos importantes hitos:

- A) las reuniones y grupos de trabajo derivados de la negociación del IV Convenio Único del personal laboral de la AGE (incluye en su ámbito de aplicación cerca de 36.000 contratados laborales) que, aunque no llegó a firmarse durante 2018, desplegó toda su actividad en 2018, dejando para 2019 prácticamente la firma formal del Acuerdo.
- B) Los grupos de trabajo y reuniones derivados del II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. Como consecuencia de este II Acuerdo se desarrolló una gran actividad en los ámbitos de negociación de las siguientes materias:
 - Incremento retributivo del personal al servicio del sector público
 - Oferta de Empleo Público para 2018
 - Procesos de estabilización de empleo público.
 - Medidas en materia de conciliación, empleo e igualdad, especialmente la ampliación de los permisos por paternidad.

De modo que 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 revitalizó en el año 2018. Se celebraron 4 reuniones a lo largo del año en las que se discutieron asuntos de gran interés, alcanzándose acuerdos importantes, como, por ejemplo el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (Art. 34.1 y Art. 36.3 del EBEP).

Durante el ejercicio 2018 se continuó e intensificó la negociación colectiva de los empleados públicos, con resultados muy fructíferos, pues se alcanzaron acuerdos sobre temas importantes:

- Régimen de remuneraciones en situación de Incapacidad Temporal del personal de la AGE.



- Desarrollo de los Acuerdos Gobierno Sindicatos de 9 de marzo de 2018 en lo relativo a los procesos de estabilización del empleo derivado de las disposiciones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2017.
- Fijación de criterios de movilidad mediante concursos del personal funcionario de la AGE.
- Actualización del Acuerdo sobre recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación de los empleados de la AGE.
- Ampliación permiso de paternidad.

Se celebraron las siguientes reuniones:

- El 14 de marzo de 2018 se reunió la Mesa General, que abordó las medidas de inclusión prevista en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.
- El 28 de mayo de 2018, se abordó el desarrollo en la AGE del II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo, de 9 de marzo de 2018.
- El 23 de julio de 2018, se trataron las siguientes materias: Régimen retributivo en situación de incapacidad temporal, Oferta de empleo público de estabilización 2017 y Oferta de empleo público 2018.
- El 20 de septiembre de 2018, se estudiaron diversos asuntos relacionados con el empleo público en el ámbito de la MGAGE.
- El 29 de octubre de 2018, se firmaron dos acuerdos de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, relativos a la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas y a la aplicación de la bolsa de horas prevista en la DA 144 de la LPGE 2018. En particular el primero de los asuntos, cuya traslación a normas jurídicas no se produciría hasta 2019, dio lugar a numerosos estudios de cuantificación de costes a los que se hace referencia en apartado correspondiente de esta Memoria.
- El 20 de diciembre de 2018 se reunieron las dos Mesas de forma consecutiva para la ratificación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento para la adecuación a la nueva reestructuración ministerial del Acuerdo de Asignación de Recursos y Racionalización de las estructuras de Negociación y Participación.

Comisiones Técnicas dependientes de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado:

Se participó en una serie de reuniones a lo largo del año, entre ellas:

- Grupo de Trabajo sobre criterios de movilidad de los funcionarios públicos.
- Grupo de Trabajo sobre estabilización del empleo.

Convenio Único

Tal y como se ha indicado al comienzo de este apartado la actividad en el ámbito del Convenio Único ha venido marcada por las negociaciones mantenidas con los representantes del personal laboral para la negociación de un IV Convenio Único.

Esto ha dado lugar a numerosas reuniones tanto de la Comisión Negociadora como de los diferentes grupos de trabajo que se han creado al efecto para estudiar todos los apartados del



texto de este nuevo Convenio. Resumidamente las reuniones de la Comisión Negociadora y de los diferentes grupos para la negociación de este IV Convenio Único han sido las siguientes:

- Comisión Negociadora: 4 reuniones.
- Grupo de trabajo de Movilidad: 5 reuniones.
- Grupo de trabajo de Retribuciones: 1 reunión.
- Grupo de trabajo de Régimen Disciplinario: 1 reunión.
- Grupo de trabajo de Clasificación: 4 reuniones.
- Grupo de trabajo de Ámbito de Aplicación: 2 reuniones.
- Grupo de trabajo de Situaciones Administrativas: 3 reuniones.
- Grupo de trabajo de Jornada, Horarios, Vacaciones y Permisos: 2 reuniones.

Asimismo dentro del ámbito del Convenio Único, la Dirección General estuvo representada en la **Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único (CIVEA)**, que celebró diversas reuniones, del pleno y de su comisión permanente, que se resumen a continuación:

- Pleno de la CIVEA : 2 reuniones
- Comisión Técnica de la CIVEA: 2 reuniones.
- Grupo de trabajo de Concursos de la CIVEA: 2 reuniones.
- Grupo de trabajo de OEP de la CIVEA: 1 reunión.

Comisión Técnica para el Personal Laboral en el Exterior:

La Comisión Técnica de Personal Laboral en el Exterior, precedida de otra reunión preparatoria, tuvo lugar el día 18 de diciembre de 2018, y, entre otros asuntos generales sobre retribuciones del personal laboral en el exterior, se aprobó el cierre de la Oficina Técnica Consular de Vietnam.

Comisión Superior de Personal y sus grupos de trabajo:

La Comisión la Superior de Personal, en Pleno o en Comisión Permanente, celebró numerosas reuniones durante 2018 (30 de enero, 10 de abril, 25 de septiembre, 28 de septiembre y 26 de noviembre) abordándose diversas materias, destacando:

- Eliminación como causas de exclusión en el acceso al empleo público de varias causas médicas (VIH, la diabetes, la enfermedad celiaca y la psoriasis), que todavía operaban en determinados ámbitos, como los referidos a los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, las fuerzas armadas, los cuerpos de vigilancia aduanera y los de instituciones penitenciarias.
- Los criterios generales y bases comunes de los concursos de méritos de los funcionarios públicos

Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo:

Desde la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos para el año 2017 se intensificaron las reuniones de esta Comisión para llevar a cabo todos los procesos de estabilización del empleo temporal recogidos en esa Ley y mantenidos en la Ley de Presupuestos para 2018. Como fruto



de sus trabajos se publicaron varios Reales Decretos autorizando ofertas de empleo públicas de estabilización de empleo temporal en diversos ámbitos.

Se llevaron a cabo 3 reuniones.

Comisión de Coordinación del Empleo Público:

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

Durante 2018 se llevaron a cabo 4 reuniones.

Participación en la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud

A lo largo del año se han celebrado distintas reuniones del Pleno de la Comisión, así como de la Comisión Técnica Delegada de la misma para el estudio y análisis de diversos temas.

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

Representación en la Comisión Superior de Retribuciones Militares

La Dirección General es Vocal de esta Comisión, así como de su Comisión Ejecutiva y asiste a sus reuniones en las que se adoptan acuerdos sobre las relaciones de puestos de trabajo militares y otras medidas de naturaleza retributiva, afectando las modificaciones de las relaciones de puestos aprobadas en 2018 a un total de 47.492 puestos de trabajo.

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

- Número de Promotores: 117 Entidades Promotoras.
- Número de Partícipes: 537.016 (no incluye los beneficiarios que aún no han cobrado la prestación).
- Aportaciones voluntarias de los partícipes en 2018: 3.896.437€
- Patrimonio neto del Fondo: 606.182.085,80 €.
- Rentabilidad neta del año: -3,67%
- Importe neto de las prestaciones abonadas por contingencias:
 - Capital: 21.789.444,50 €.
 - Renta: 676.444,50 €.
 - Mixta: 146.357 €

IV.6.2.- COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Participación en la actividad del “Grupo Artículo 65”

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



en las instituciones europeas, que se recoge en la propuesta anual de adaptación de retribuciones y pensiones.

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

La Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas 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.

El sistema de las Organizaciones Coordinadas está formado por la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), el Consejo de Europa, la Organización Europea para la Explotación de Satélites Meteorológicos (EUMETSAT), el Centro Europeo de Predicciones Meteorológicas de Medio Alcance (ECMWF) y la Agencia Espacial Europea (ESA).

Durante 2018 se desarrollaron cuatro reuniones: De ellas, tres fueron de carácter ordinario en los meses de marzo en Estrasburgo (Francia), junio en Reading (Inglaterra) y septiembre París (Francia), junto con una reunión extraordinaria en el mes de diciembre en París. Durante éstas reuniones se trataron temas como la aprobación del ajuste anual de las retribuciones y pensiones a partir del 1 de enero de 2019 y el ajuste anual de las prestaciones familiares para 2019. Asimismo, se iniciaron las negociaciones sobre el sistema de pensiones coordinado (asunto éste cuya discusión se prolongará durante varios años), del ajuste fiscal de las pensiones del personal de las organizaciones coordinadas y de la prestación por educación de los trabajadores expatriados de las mismas.

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

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

El sector público administrativo que considera el sistema DARETRI se corresponde con el sector público administrativo de la Administración General del Estado, que incluye a los Departamentos Ministeriales, Organismos Autónomos, Entidades gestoras y Tesorería General de la Seguridad Social, la Universidad Nacional de Educación a Distancia, y resto de entidades cuya normativa confiere carácter limitativo a los créditos de sus presupuestos de gasto. (Agencias estatales y otros Organismos Públicos).

Quedan fuera del ámbito específico del sistema DARETRI los órganos constitucionales (Cortes Generales, Tribunal de Cuentas, Tribunal Constitucional, Consejo de Estado y Consejo General del Poder Judicial), el Centro Nacional de Inteligencia y las entidades que comprenden el sector público estatal empresarial, fundacional y los consorcios.



El objeto del sistema es la obtención de las masas salariales a través de “ficheros informáticos” con los datos retributivos de los distintos centros gestores, siendo su finalidad la de satisfacer demandas formuladas, en términos de información, sobre 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.

El sistema cubre el objetivo de poder efectuar un seguimiento mensual no sólo del coste retributivo en el conjunto del sector público administrativo estatal, sino también, de la dinámica interdepartamental tanto de retribuciones como de efectivos.

La gestión de los datos supuso en el año 2018 la generación de tablas, ficheros y otros documentos, al objeto de proporcionar información sobre los efectivos, masa salarial y las retribuciones de los empleados públicos dirigidas fundamentalmente:

- A los órganos superiores del departamento: Gabinete del Ministro de Hacienda y Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, con periodicidad mensual.
- A la Dirección General de Presupuestos, mediante el análisis de la ejecución mes a mes del capítulo I del presupuesto de gastos, con periodicidad mensual.
- A la Dirección General de la Función Pública, con periodicidad anual.
- Al Instituto Nacional de Estadística, para la elaboración de estadísticas en el ámbito de EUROSTAT, con periodicidad mensual.
- Al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, con periodicidad trimestral.
- De forma ocasional, a otros departamentos y organismos.
- A las distintas unidades de la propia Dirección General.

Con toda la información recabada se elaboraron, en el ejercicio de 2018, una pluralidad de informes sobre las retribuciones del sector público administrativo de la AGE, ámbito DARETRI, destacando entre ellos los siguientes:

- Informe de efectivos, masas y retribuciones medias durante el ejercicio de 2018.
- Masa salarial de los efectivos públicos. Año 2018.
- Informe de retribuciones correspondiente al ámbito de la Mesa General de Negociación de Administración General del Estado-Sindicatos.
- Informe sobre la “evolución de las retribuciones del sector público administrativo estatal en el periodo 2004-2018”.
- Informes específicos sobre efectivos y retribuciones para uso interno de las diferentes unidades de la Dirección General.

Igualmente, se procedió a realizar informes sobre las previsiones del coste de las retribuciones y reparto de los fondos adicionales para los ejercicios de 2018, 2019 y 2020, derivados del “II Acuerdo de Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo” de marzo de 2018.

Por lo que se refiere a la gestión de software y hardware, en 2018 se llevó a cabo la adaptación del sistema DARETRI a la nueva estructura presupuestaria surgida de los PGE-2018, y se perfeccionaron los instrumentos de hardware y software en orden a lograr una mayor eficacia y eficiencia en el funcionamiento del sistema.



Asimismo, se profundizó y sistematizó la comparativa entre la información contenida en el sistema DARETRI y la que se contabiliza en la aplicación “Cinco Net” de la IGAE. Este contraste realizado a nivel de servicios presupuestarios, puede llegar a analizar hasta el nivel de concepto y subconcepto presupuestario, de manera que se puede confirmar o corregir los datos que a lo largo del año envían los distintos centros gestores, dotando cada vez de mayor fiabilidad la información gestionada por el sistema Daretri.

No obstante, hay que tener en cuenta que las masas salariales contenidas en ambas bases no tienen por qué coincidir estrictamente, debido a múltiples y variadas causas, como cuando se producen reintegros por abonos indebidos, o cuando un determinado centro paga retribuciones a personal asignado a otro centro o a terceros.

En la comparativa realizada en el ejercicio de 2018, con los datos del ejercicio presupuestario 2017, sólo el 9% de los centros tuvo diferencias de masas entre ambas bases de datos superiores al 1%, habiéndose aclarado, justificado o corregido todas las discrepancias. El 26% de los centros tuvo desfases entre el 0,1% y 1%, el 35% entre el 0,01% y 0,1% y el 30% restante fueron centros en los que las diferencias eran nulas o ínfimas.

DARETRI permite, además, detectar puntos de mejora sobre los que trabajar con los centros en ejercicios futuros, así como uniformar criterios a la hora de computar las distintas retribuciones por IT, o los pagos a Colaboradores Sociales, o incluso los criterios de grabación en CincoNet.

Durante el ejercicio de 2018 también se procedió a un estudio particularizado de la información que cada centro gestor estaba enviando respecto al personal laboral, ya que se había detectado la conveniencia y necesidad de diferenciar al personal laboral fijo discontinuo del laboral fijo estándar así como la figura, cada vez más extendida, del personal laboral indefinido no fijo, designado así mediante sentencia judicial.

Resultado de este estudio fue la creación de nuevas clases de personal laboral, sobre las que se dispondrán de datos específicos en 2019:

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

También se procedió a la adecuación a la estructura presupuestaria de los Presupuestos Generales del Estado, de las claves de retribución “Daretri” que afectan a los conceptos presupuestarios 133 y 143.

Otras actividades de la Unidad de Estadísticas e Informes.

Por último, y al margen del sistema DARETRI, se continuó, como en años anteriores, con la tarea de completar los datos estadísticos del sector público empresarial y fundacional.



A partir de las obligaciones contenidas en la Orden 1057/2013 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se determinaba la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público estatal, la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas solicita, analiza y examina la documentación y formularios que cada año envían las entidades mencionadas para proceder, en su caso, a la autorización de la masa salarial de conformidad con la regulación contenida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada ejercicio presupuestario.

Entre esos formularios se encuentra la obligación de remitir el certificado de gastos anual de cada entidad y en el que han de figurar los conceptos retributivos de los efectivos existentes en cada ejercicio, tomando como fecha de referencia la de 31 de diciembre del ejercicio anterior. De su estudio y análisis provienen los datos sobre los efectivos y las retribuciones abonadas a 214 sociedades y/o entidades en el ejercicio de 2017:

- 107 sociedades mercantiles
- 31 fundaciones
- 22 consorcios participados mayoritariamente por la AGE
- 13 entidades públicas empresariales
- 41 entes públicos a los que se refiere el artículo 2, apartado g) de la Ley General Presupuestaria

El informe final recoge de esa forma los datos de los efectivos y el coste salarial abonado a los mismos, desagregado en los siguientes tipos de personal:

- Personal directivo
- Personal laboral fijo de convenio
- Personal laboral fijo fuera de convenio
- Personal en el exterior
- Personal laboral temporal

La realización del mencionado informe posibilita que se tenga una visión total de todo el sector público estatal tanto administrativo como empresarial y fundacional, quedando únicamente excluido, a causa de su normativa específica, el personal funcionario y laboral que preste servicio en los órganos constitucionales, así como en el Centro Nacional de Inteligencia.



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