

**RESUMEN Y REFLEXIONES
DE
FeSP-UGT**

**SOBRE LA LEY 11/2020, DE
31 DE DICIEMBRE, DE
PRESUPUESTOS GENERALES
DEL ESTADO PARA 2021**

**ENERO 2021 (BOE 31/12/2020)
GABINETE TÉCNICO FEDERAL**



Unos presupuestos que sustituyen a la Ley 6/2018 de PGE para el año 2018, prorrogada durante 2019 y 2020. Que, además de regular los aspectos más clásicos de los empleados públicos (retribuciones, y empleo público) incluye modificaciones al EBEP, Clases Pasivas y Ley 70/1978 de reconocimiento de servicios previos.

Como suele ser habitual vamos a centrar nuestro análisis en aquellos aspectos que más relevancia presentan para los sectores y ámbitos propios de la Federación, pues la Confederación ya ha realizado un estudio más amplio y genérico sobre su conjunto (recaudación, disminución ingresos, infraestructuras, industria, etc.), al cual nos remitimos.

Unos Presupuestos que en materia retributiva y oferta empleo público ya no tienen como referencia el Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo, cuya eficacia concluyó en 2020. Y ello, a pesar de que desde FeSP-UGT venimos exigiendo al Gobierno un nuevo acuerdo de legislatura que sirva para continuar recuperado poder adquisitivo, ampliando y restituyendo derechos y poniendo en valor el empleo público.

En cualquier caso, conviene destacar los siguientes aspectos:

- Un incremento de las retribuciones de los empleados públicos para el año 2021 del 0,9% ¡A ver cómo se desarrolla el IPC! Pocas previsiones existen al respecto, aunque FUNCAS prevé crecimientos negativos, al menos, hasta mediados de año.
- Genera una oferta empleo público interesante, pues aunque no suprime la tasa de reposición de efectivos, la sitúa con carácter general en el 100%, el 110% para los 20 sectores prioritarios, el 110% en las Entidades Locales y el 115% para la policía local y autonómica.
- Se continúa haciendo alusión (en una Adicional y transitoria) a los procesos de estabilización, estableciendo que el proceso de estabilización del año 2017, que incluía el 90% de las plazas ocupadas de forma temporal con al menos 3 años de antelación a 31/12/20156, se incrementa hasta el 100% de dichas plazas, prorrogado su posible realización hasta diciembre de 2021.

Cuestiones, todas ellas, que deberán ser objeto de obligada negociación en los ámbitos territoriales y sectoriales de la Federación para que puedan verse concretadas.

Complementariamente, se incluyen otras previsiones de interés relativas a:

- Modificación del EBEP (arts., 48, 49 y 50), en relación al permiso por lactancia y vacaciones (posible abono de las mismas en supuestos muy concretos).
- Se modifica la ley 70/1978, interpretamos en términos negativos, pues cierra la posibilidad, abierta por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, relativa a que el personal laboral funcionarizado, cobre los trienios devengados durante su época laboral, con las cuantías de dicha época, no con respecto al grupo funcional en el que se ingresa. Situación que no ha sido posible corregir en la fase de enmiendas.
- También se llevan a cabo una serie de modificaciones puntuales en el Régimen Especial de Clases Pasivas.

Con respecto a la financiación de los Servicios Públicos básicos, estos Presupuestos son más expansivos que los Presupuestos del 2018 y sus prórrogas, elevando el gasto social un 10,3 % hasta una cifra de 239.765 millones de euros, en parte gracias a la aportación de los fondos europeos movilizados por la pandemia del coronavirus.

Aumentan las partidas destinadas a Gasto Social (10.3%), en un intento de ofrecer la suficiente cobertura al conjunto de la ciudadanía

La vocación social de los PGE para 2021 se traduce en el considerable aumento del gasto social, que representa un 59,9 por ciento del total de los mismos, incrementando su importe en un 6,2%, llegando a alcanzar un 10,3% de incremento, al incorporar 8.988 millones de euros de Fondos provenientes de la UE.

Cuestión que deriva de un techo de gasto que se ha elevado de manera muy considerable, siendo el mayor de la década, tal y como se observa en los siguientes cuadros:

VARIACIÓN TECHO DE GASTO

AÑO PRESUPUESTARIO	CUANTÍA TECHO GASTO (MILLONES EUROS)
2021	196.097
2020	127.609
2019	125.064
2018	119.834
2017	118.337
2016	123.394
2015	129.060
2014	133.259
2013	126.792
2012	117.353
2011	150.056
2010	182.439

PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO CONSOLIDADOS PARA 2021 RESUMEN POR POLÍTICAS DE GASTO. Capítulos I a VIII

millones de euros

Políticas	PPT BASE	PRESUPUESTO 2021			% Nacional s/total	% Δ (2 / 1)	% Total s/total	% Δ (4 / 1)
	2020 (1)	Nacional (2)	UE (3)	Total (4)				
Justicia	1.904	2.020	28	2.048	0,5	6,1	0,4	7,6
Defensa	8.642	9.047	25	9.072	2,1	4,7	2,0	5,0
Seguridad Ciudadana e Instituciones Política Exterior y de Cooperación para el Desarrollo	9.367	9.688	6	9.694	2,3	3,4	2,1	3,5
	1.604	1.748	134	1.882	0,4	9,0	0,4	17,4
SERVICIOS PÚBLICOS BÁSICOS	21.517	22.503	193	22.697	5,2	4,6	5,0	5,5
Pensiones	158.212	163.297	0	163.297	38,0	3,2	35,8	3,2
Otras Prestaciones Económicas	19.105	20.621	2	20.623	4,8	7,9	4,5	7,9
Servicios Sociales y Promoción social	3.054	4.035	1.167	5.201	0,9	32,1	1,1	70,3
Fomento del empleo	5.716	6.211	1.194	7.405	1,4	8,7	1,6	29,5
Desempleo	20.820	25.012	0	25.012	5,8	20,1	5,5	20,1
Acceso a la Vivienda y Fomento de la Gestión y Administración de Trabajo y Economía Social	481	602	1.651	2.253	0,1	25,0	0,5	367,9
	81	91	13	104	0,0	12,2	0,0	28,0
Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	1.930	2.486	13	2.499	0,6	28,8	0,5	29,5
1. ACTUACIONES DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL	209.400	222.353	4.040	226.394	51,8	6,2	49,6	8,1
Sanidad sin incluir Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	2.024	2.143	2.945	5.088	0,5	5,9	1,1	151,4
<i>Asistencia Sanitaria del Mutualismo Administrativo</i>	2.157	2.242	0	2.242	0,5	3,9	0,5	3,9
Educación	2.876	3.090	1.803	4.893	0,7	7,5	1,1	70,2
Cultura	914	948	200	1.148	0,2	3,7	0,3	25,6
2. PRODUCCIÓN DE BIENES PÚBLICOS DE CARÁCTER PREFERENTE	7.971	8.423	4.948	13.371	2,0	5,7	2,9	67,7
GASTO SOCIAL (1+2)	217.371	230.776	8.988	239.765	53,7	6,2	52,6	10,3
GASTO SOCIAL sin desempleo	196.550	205.765	8.988	214.753	47,9	4,7	47,1	9,3

Los gastos de personal para 2021 ascienden a 18.599 millones de euros, y aumentan un 4,2 por ciento respecto al presupuesto base 2020, que incluye el incremento retributivo de los empleados públicos de un 0,9%. El capítulo comprende 16.456 millones para gasto del personal activo y el resto para las mutualidades.

A este respecto conviene precisar los siguientes extremos:

- ✓ Las retribuciones para el año 2021 de todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas experimentan **un incremento del 0,9%** con respecto a las vigentes en el año 2020. Sin posibilidad de incrementos adicionales, al haber decaído el Acuerdo de marzo de 2018 (Art. 18 Dos). Dicho incremento, se aplica a todos los conceptos retributivos (trienios, complemento destino, complemento específico, y créditos destinados a la productividad).

Retribuciones básicas Funcionarios - 2021

GRUPOS	SUELDO ANUAL (euros)	TRIENIOS (euros)
A1	14.572,68	560,88
A2	12.600,72	457,44
B	11.014,68	401,28
C1	9.461,04	346,20
C2	7.874,16	235,68
E	7.206,96	177,36

- ✓ **La masa salarial del personal laboral**, se incrementará también en 0,9%, estando integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior (Art. 18.4).
- ✓ Las **pagas extraordinarias** se percibirán conforme a los derechos retributivos previstos en la legislación vigente (EBEP, y Leyes de Función Pública vigentes en cada territorio). Es decir, las dos a las que tenemos derecho y a las que está obligado el Gobierno. (art. 18 Cinco.2)
- ✓ Referido a la **cuantía de las pagas extraordinarias** del personal funcionario/estatutario, conviene señalar su incremento el 0,9%. Pero la

cuantía resultante continua siendo inferior al salario base y trienios mensuales. Son los efectos del RDL 8/2010 (el del -5%), que han seguido en las Leyes de Presupuestos de años posteriores, tal y como hemos venido poniendo de manifiesto estos últimos años. En el cuadro siguiente se aprecia la pérdida de poder adquisitivo en las pagas:

PÉRDIDA PODER ADQUISITIVO EN LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS 2021

GRUPO	SUELDO MENSUAL	SUELDO PAGA EXTRA	DIFERENCIA	TRIENIO MENSUAL	TRIENIO PAGA EXTRA	DIFERENCIA
A1	1.214,39	749,38	-465,01	46,74	28,85	-18,89
A2	1.050,06	765,83	-284,23	38,12	27,79	-10,33
B	917,89	793,33	-117,80	33,44	28,92	-4,52
C1	788,42	681,43	-106,99	28,85	24,91	-3,94
C2	656,18	650,20	-5,98	19,64	19,44	-0,2
E	600,58	600,58	0	14,78	14,78	0

Fuente: Gabinete Técnico Federal FeSP-UGT

- ✓ **La indemnización por residencia** se incrementa el 0,9% con respecto a la vigente en 2020 (DT 1ª).
- ✓ Se generaliza la posibilidad de realizar aportaciones a **planes de pensiones** de empleo o contratos de seguro, siempre que no se supere el incremento global del 0,9% (Art.18.Tres).
- ✓ Los fondos de **acción social** no experimentan incremento alguno con respecto al año precedente (Art. 18.Dos, último párrafo).
- ✓ Las retribuciones del **personal estatutario** (art. 28), se regulan como estos últimos años: Una cuantía idéntica que la del resto de empleados públicos (0,9%), con las peculiaridades derivadas de su RDL 3/1987 (complemento destino, específico, atención continuada y productividad).
- ✓ En cuanto al régimen retributivo del personal al servicio de la **Administración de Justicia (art. 27)**, ninguna novedad, salvo la relativa al incremento de las cuantías en el mencionado 0,9%. Y la importante previsión contenida en **la DA 157ª**, que regula la adecuación del complemento específico del personal al servicio de la Administración de Justicia,

abriendo la puerta a su negociación en la Mesa de Retribuciones y Empleo de la Administración de Justicia.

- ✓ Se recoge de manera explícita el incremento de la masa salarial vinculada al **IV Convenio único de la AGE**, tras el Acuerdo de encuadramiento de las clasificaciones profesionales (DA 37ª).
- ✓ En el mismo sentido, se recoge de manera explícita, el gasto a llevar a cabo en la **Agencia Estatal de Administración Tributaria**, relativa a la adecuación de retribuciones a las funciones desempeñadas en los diferentes puestos de trabajo y las Resoluciones de dicha Agencia de 24 de julio y 26 de septiembre de 2018. (DA 34ª).
- ✓ Se vuelve a suspender (DA 33ª) el art. 26.3 del RD 462/2002 (desplazamiento por pago de vacaciones del **personal funcionario destinado en el exterior**)
- ✓ Las retribuciones del **personal laboral del sector público estatal**: Con carácter general, el tope de incremento de su masa salarial será el 0,9% . La masa salarial (Orden HAP/1057/2013) debe ser autorizada por el Mº de Hacienda, con carácter previo a la negociación en cada ámbito concreto (Art. 23). Todo ello sin perjuicio de lo que pudiera derivarse de la consecución de los objetivos asignados a cada Departamento ministerial, Organismo público, resto de entes públicos, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, mediante el incremento de la productividad o modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional.
- ✓ Las retribuciones del personal no directivo de las **Mutuas Colaboradoras** con la Seguridad Social: Conforme al artículo 88.5 de la LGSS, y la Disposición Adicional 30ª. Dos, son igual que las del personal laboral del sector público estatal descrito en el apartado anterior (0,9%), con las adaptaciones precisas a su estructura retributiva. La masa salarial del **personal sanitario de las Mutuas** podrá tomar en consideración peculiaridades derivadas de las circunstancias que concurran en el mercado

laboral del ámbito geográfico donde desarrollan su actividad, para aprobar incrementos superiores, conforme a la DA6ª de la Ley 35/2014.

La devolución de la paga extra de diciembre de 2012 en aquellas Administraciones Públicas que aún no lo han hecho.

La disposición adicional 35ª regula la posible devolución de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, por aquellas Administraciones que no la hubieran abonado. Y lo hace desde una doble perspectiva:

- ✓ Con carácter posibilista, *"podrán proceder a dicha devolución"*.
- ✓ En todo caso, dicha opción está condicionada al cumplimiento de los criterios previstos en la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Financiera.

Es decir, no basta con la mera voluntad de la Administración de querer devolver parte de la paga pues, además, deberá cumplir el marco legal de la estabilidad presupuestaria.

El injusto tratamiento que el anterior gobierno realizó de la materia (la suprimió con carácter básico y la devolvió sólo con carácter imperativo para la AGE), ha generado inseguridad jurídica y una importante discriminación, pues unos empleados públicos la han percibido íntegramente, otros parcialmente, etc.

El restablecimiento de las retribuciones minoradas en cuantías no previstas en las normas básicas del Estado: Lo que muchas Administraciones quitaron injustamente, los tribunales de justicia restituyeron.

La Disposición Adicional 36ª habilita para que aquellas Administraciones Públicas que, en un exceso de celo, extendieron los efectos del RDL 8/2010 (-5%) sobre sectores y colectivos no comprendidos en el mismo (aplicaron el decreto estatal, y algunas fueron más allá), restituyan (incrementen) las retribuciones al momento previo de su minoración.

Esta previsión tiene su origen en una Sentencia del Tribunal Constitucional, (164/2016, de 3 de octubre) auspiciada por UGT, que anula (por inconstitucional) la rebaja del 5% aplicada por la Comunidad de Madrid a una Sociedad Mercantil Pública.

Una modificación perjudicial de la Ley 70/1978, de reconocimiento de servicios previos, en relación a los trienios del personal laboral funcionarizado

No ha resultado posible su enmienda en vía parlamentaria. Se trata de una media arbitraria y unilateral, que demuestra muy mala fe, dada sus negativas consecuencias en materia retributiva (Disposición Final 2ª) para el personal laboral que se ha funcionarizado, por los siguientes motivos:

- Con carácter general, las Administraciones reconocen al personal funcionarizado el trienio devengado como laboral, pero se los abona en la cuantía del grupo profesional de funcionario en el que ingresa, no conforme al momento en que los devengo como laboral (generalmente superior, sobre todo en grupos intermedios e inferiores).
- El Tribunal Supremo, en su sentencia de 30 de mayo de 2019 (nº rec. 163/2017), ha resuelto la controvertida materia sobre la cuantía de los trienios de aquellos funcionarios que provienen de puestos en régimen laboral. Y establece que el personal laboral funcionarizado tiene derecho a que los trienios reconocidos como personal laboral le sean abonados, tras adquirir la condición de personal funcionario, en la cuantía correspondiente al momento en que fueron perfeccionados, y no con el valor de las categorías funcionariales análogas, lo que en muchos casos suponía la reducción de la nómina.
- El gobierno, da la vuelta a la jurisprudencia del TS, incluyendo una modificación normativa que, entendemos, establece de manera explícita que los trienios generados como laborales se abonaran en la cuantía que corresponda a las funciones análogas que se prestan.
- Una circunstancia que va a incrementar la reticencia del personal laboral a presentarse a estos procesos, máxime si tenemos en cuenta su elevada edad media y la negativa incidencia de la medida en sus derechos pasivos.

Oferta de empleo público: Se desvincula de la situación económica de cada Administración Pública (regla de gasto, cumplimiento de déficit y deuda pública), fijándose la tasa general en el 100%, 110% para los sectores prioritarios y Entidades Locales y 115% para la policía local.

La última OEP que como tal se aprobó, es la de la ley 6/2018 de PGE. Las OEP, aprobadas en 2019 y 2020, son una prórroga de la misma.

La OEP para 2021 (art. 19), se simplifica, pues desaparece la doble oferta de empleo público que existía en función de si se cumplían o no los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda y regla de gasto:

- Con carácter **general** se fija en el 100%.
- **Sectores prioritarios** (se mantienen los 20, tras la ampliación derivada del Acuerdo de marzo de 2018), se fija en el 110%. Al final del documento se incluye un anexo con los sectores considerados prioritarios.
- En la **Administración Local**, si tiene amortizada su deuda financiera, se fija en el 110% en todos los sectores. Desaparece el 5% adicional para la Administración Local que en el ejercicio 2013-2017, hayan tenido la obligación jurídica de prestar un mayor número de servicios públicos como consecuencia del incremento poblacional.
- Para la **policía local y policía autonómica**, la tasa se fija en el 115%.
- En **sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios** el 110% (si gestionan servicios prioritarios) el 100% en caso contrario (Disposiciones adicionales 20ª, 21ª y 22ª).
- Se continúa haciendo alusión (en la Adicional 23ª) a los **procesos de estabilización**, para prever que el proceso de estabilización del año 2017, que incluía el 90% de las plazas ocupadas de forma temporal con al menos 3 años de antelación a 31/12/2016, se incrementa hasta el 100% de dichas plazas. La **disposición transitoria 4ª**, ratifica la prórroga para aprobar y publicar los procesos de estabilización hasta el 31 de diciembre de 2021.

- Se mantiene la posibilidad de **acumular tasa de reposición entre sectores** (entre sectores prioritarios y de no prioritarios a prioritarios). En la Administración Local, si tiene amortizada su deuda financiera, podrá acumular tasa indistintamente entre cualquier sector (prioritario o no). De manera específica se alude a la posible cesión de tasa a las Universidades y entre ellas (art. 19.Tres.1).

Se modifica el EBEP (artículos 48, 49 y 50) en materia de permisos y vacaciones

La Disposición final 37ª modifica el Estatuto Básico del Empleado Público, en el siguiente sentido:

- Art. 48 letra a): Se extiende el permiso de 3 o 5 días (si es fuera de la localidad) al supuesto de *"hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario"*.
- Art. 48 letra f (lactancia); se suprime lo tachado del párrafo (se acota reduciendo la posibilidad de disfrute) *"Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos."*
- Art. 49 letra b, 2º párrafo (adopción, guarda, acogimiento): Se flexibiliza el periodo de disfrute, en virtud del añadido que aparece subrayado: *"En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de*

disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas."

- Art. 49 letra c, párrafo 3º (permiso de progenitor diferente de madre biológica por nacimiento). También se flexibiliza el periodo de disfrute, en virtud del añadido que aparece subrayado: "En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera ininterrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas".
- Art. 50 (vacaciones): Se incluye un nuevo apartado 3º, que hace posible su abono (hasta un máximo de 18 meses) en los siguientes supuestos: Conclusión de la relación de servicio por causa ajena a la voluntad del funcionario, jubilación por incapacidad permanente y fallecimiento.

Otras medidas muy importantes contenidas en la Ley.

- ✓ El artículo 36 establece **los haberes reguladores** del Régimen Especial de **Clases Pasivas** y el artículo 39 la **revalorización** (0,9%) de las pensiones de Clases Pasivas y del Régimen General de Seguridad Social.
- ✓ El artículo 119 Dieciséis, vuelve a contemplar que durante el año 2021, la **base de cotización de los empleados públicos** del Régimen General de la Seguridad Social, a quienes hubiera sido de aplicación lo establecido en el **Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo (el del -5%)**, en tanto permanezca su relación laboral o de servicio, será coincidente con la habida en el mes de diciembre de 2010, salvo que por razón de las retribuciones que percibieran pudiera corresponder una de mayor cuantía, en cuyo caso será ésta por la que se efectuará la cotización mensual. Previsión cuyo cumplimiento hay que exigir, aunque tras los incrementos de estos 3 últimos años, estimamos que deben ser muy pocos los empleados públicos afectados.

- ✓ El artículo 119, Doce, Trece y Catorce, establece, respectivamente, las Especialidades en materia de **cotización en relación con el anticipo de la edad de jubilación de los bomberos, ertzaintza y policía local.**
- ✓ El Artículo 120 establece la Cotización a derechos pasivos y a las Mutualidades Generales de Funcionarios para el año 2021.
- ✓ Conforme a la DA 37ª, en la AGE (en sentido amplio), es posible **concertar seguros de responsabilidad civil profesional** para su personal.
- ✓ Se modifica (DF 34ª) la Ley 40/2015, del Régimen Jurídico del Sector Público, con la finalidad de **rescatar en el ámbito de la AGE la figura de las Agencias Estatales**, que fueron suprimidas por dicha ley. Detallando completamente su régimen jurídico en términos muy similares a la regulación previa a su derogación (estatutos, creación, régimen presupuestario, personal, etc.). Previsión que se completa en el RDL 36/2020 por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, configurándose en una de las medidas estrella (desde el punto de vista organizativo) para llevar a cabo dicha ejecución.
- ✓ Se plantea (disposición adicional 40ª) la promoción de **fondos de pensiones públicos de empleo** (en 1 año se aprobará una ley al respecto), promovido por la AGE, y bajo el control del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- ✓ La DA 148ª prevé que **la Tarjeta Sanitaria Interoperable** y sus mecanismos accesorios permitan la interacción automática y normalizada de los pacientes, cualquiera que sea su comunidad de residencia, con los Servicios de Salud de las demás Comunidades Autónomas y proporcionen las funcionalidades de una tarjeta sanitaria única para todo el Sistema Nacional de Salud.

Medidas relacionadas con Clases Pasivas.

Las modificaciones, muy puntuales, están dirigidas a las pensiones de viudedad, orfandad y compatibilidad de las pensiones, cuando se compatibiliza con un trabajo

por cuenta ajena (y se genera empleo) o con actividades artísticas que generan ingresos. Así, la **Disposición final 6ª**, **retoca el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto legislativo 670/1987**, de 30 de abril.:

- El artículo 33.2 (**Incompatibilidad**), incluyendo dos nuevos párrafos que mantienen el 100% de la pensión, si la actividad que se realiza es por cuenta propia y se contrata al menos a un trabajador por cuenta ajena; y cuando la actividad es de creación artística del que derivan derechos de propiedad intelectual.
- El artículo 39.3 y DA 19º (**viudedad**), incrementando de 2 a 4 y de 4 a 8 puntos aplicables a la base reguladora para determinar el importe de la pensión en determinadas circunstancias (+ 65 años, etc.).
- El artículo 41.2 (**orfandad**), elevando el límite a 25 años, en todos los supuestos, para la percepción de la pensión.

ANEXO

COLECTIVOS/SECTORES CONSIDERADOS PRIORITARIOS CON RELACIÓN A LA OEP (art. 19 Uno.3)

3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administración del Estado en relación con las plazas de personal investigador doctor de los Cuerpos y Escalas de los organismos públicos de investigación, definidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan 30 plazas para la contratación de personal investigador doctor, con certificado I3, en la modalidad de Investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos Organismos. Igualmente con el límite máximo del 110 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las 41 Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias. Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya finalizado el Programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de

programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, respecto del personal que realiza actuaciones de inspección y supervisión de la seguridad aérea, las operaciones de vuelo y operaciones aeroportuarias y actuaciones relacionadas con las mismas, y a las plazas de personal en relación con la seguridad marítima, que realiza tareas de salvamento marítimo y prevención y lucha contra la contaminación marina, así como a las plazas de personal en relación con la seguridad ferroviaria y las operaciones ferroviarias.

L) Administración Penitenciaria.

M) Consejo de Seguridad Nuclear en relación con las plazas de funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica que realizan funciones de dirección, estudio y evaluación, inspección y control de las instalaciones radiactivas y nucleares.

N) Acción Exterior del Estado.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.

O) Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

P) Plazas de seguridad y emergencias.

Q) Plazas de personal que realiza una prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público.

R) Personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.

S) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.