

Memoria 2021





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE
COSTES DE PERSONAL

Memoria 2021



Mayo 2022

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

PRESENTACIÓN	3
I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS	5
I.1.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA	6
I.2.- RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO Y EFECTIVOS.....	8
I.3.- PRESUPUESTO.....	11
I.4.- GESTIÓN DE LA CALIDAD	13
I.5.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN GENERAL CON LA AGENDA 2030.....	16
II.- ACTIVIDADES SECTORIALES.....	17
II.1.- ESTUDIOS, ANÁLISIS E INFORMES EN EL ÁREA DE COSTES DE PERSONAL	18
II.2.- MODIFICACIÓN EN LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO	25
II.3.- ACTUACIONES EN MATERIA DE PERSONAL LABORAL.....	27
II.4.- NOMBRAMIENTO INTERINOS Y CONTRATACIÓN PERSONAL LABORAL.....	33
II.5.- REGISTRO PERSONAL DIRECTIVO.....	35
II.6.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS	36
III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS	37
III.1.- FACTORES DESTACABLES.....	38
III.2.- ELABORACIÓN DE NORMAS, ESTUDIOS E INFORMES.....	39
III.3.- RECLAMACIONES, RECURSOS Y ENVÍO DE EXPEDIENTES A TRIBUNALES.....	43
III.4.- BASE DE DATOS DOCUMENTAL, PUBLICACIONES Y OTRAS ACTUACIONES.....	45
IV. ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN.....	47
IV.1.- REGISTRO.....	48
IV.2.- FORMACIÓN	49
IV.3.- MANTENIMIENTO	50
IV.4.- EXPEDIENTES DE TRANSPARENCIA	51
IV.5.- RELACIONES INSTITUCIONALES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL	52
IV.6.- SISTEMA DARETRI	57

PRESENTACIÓN



Si hubiese que definir con una sola frase la actividad de la Dirección General de Costes de Personal durante 2021, sería la de la vuelta a la normalidad. A una normalidad todavía lastrada por la pandemia producida por el COVID, y sus efectos sobre la gestión, pero que poco a poco va adquiriendo una velocidad de crucero parecida a la anterior del 2020.

No solamente se ha tenido que hacer frente a esta recuperación, también hemos tenido que acostumbrarnos, y adaptarnos en nuestras funciones, estructuras y competencias a la transferencia de las Clases Pasivas del Estado al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que formaba parte este Centro directivo desde siempre.

También va ser recordado este 2021 por ser la primera vez que se pone en marcha un Plan Estratégico a 5 años, que abarca del 2021 al 2025 y que en todos y cada uno de sus objetivos nos muestra el camino que debe recorrer esta Dirección General si quiere convertirse en un Centro de referencia de la Administración General del Estado.

El Plan de Transformación digital, incluido en el Plan Estratégico, contempla todos aquellos objetivos que proponen el desarrollo de una verdadera transformación del Centro directivo, que mejore la eficiencia en el trabajo, superando los procedimientos manuales. Y en ese camino ha discurrido la estrategia de la Dirección General durante el pasado año, en poner el énfasis en todos aquellos aspectos que añadan valor y descarguen del trabajo rutinario a sus empleados para dedicarlos a lo verdaderamente importante.

Nuevos sistemas o plataformas informáticas como DARETRIWEB, del seguimiento de las bases de datos de retribuciones del sector administrativo de la A.G.E.; SIMAT sistema de gestión de masas salariales y efectivos de las Administraciones Territoriales; SIGRES, gestión de retribuciones del personal al servicio del sector público; CONTEMPLA, de control de las ofertas de empleo público de CCAA y Universidades, dan buena muestra de cuál es el camino emprendido por esta Dirección General.

Y junto a todo ello la gestión ordinaria del Centro caracterizada por el control del gasto público en materia de costes de personal. Ha sido significativo el incremento de modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario, como consecuencia de la adaptación a las nuevas estructuras organizativas creadas por el Real Decreto 2/2020 de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales que permitió un proceso de modificación de las estructuras orgánicas de todos los departamentos ministeriales y de varios organismos adscritos a los mismos que ha continuado durante el ejercicio 2021.

Todo eso, más la renovación del sello de excelencia por tres años más, concedido inicialmente en el año 2018, nos enseña por dónde debe circular la Dirección General que le permita la mejora continua de su gestión, todo ello contando, como hasta ahora, con la implicación de sus empleados, en la consecución de sus objetivos.

*Madrid, mayo de 2022
Juan José Herrera Campa
Director General*

I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS



ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS

La actividad, estructura y funciones de la Dirección General, en el año 2021, estuvo marcada por los siguientes acontecimientos:

I.1.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA

A lo largo de 2021 se han dictado varias normas que regulan la organización y funciones de la Administración del Estado y del Ministerio de Hacienda y Función Pública:

- El Real Decreto 507/2021, de 10 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales ha creado el Ministerio de Hacienda y Función Pública como Departamento encargado de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de hacienda pública, de presupuestos y gastos y en materia de administración pública, función pública y gobernanza pública.
- El Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.
- Orden HFP/1500/2021, de 29 de diciembre, de delegación de competencias y por la que se fijan los límites de las competencias de gestión presupuestaria y concesión de subvenciones y ayudas de los titulares de las Secretarías de Estado.

Igualmente, la Resolución conjunta de las Subsecretarías de los Ministerios de Hacienda y Función Pública y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de 25 de noviembre de 2020, se estableció que, hasta la integración definitiva de Clases Pasivas en la Seguridad Social, la Dirección General de Costes de Personal, desde los Servicios de la Secretaría General se seguirían prestando las siguientes funciones:

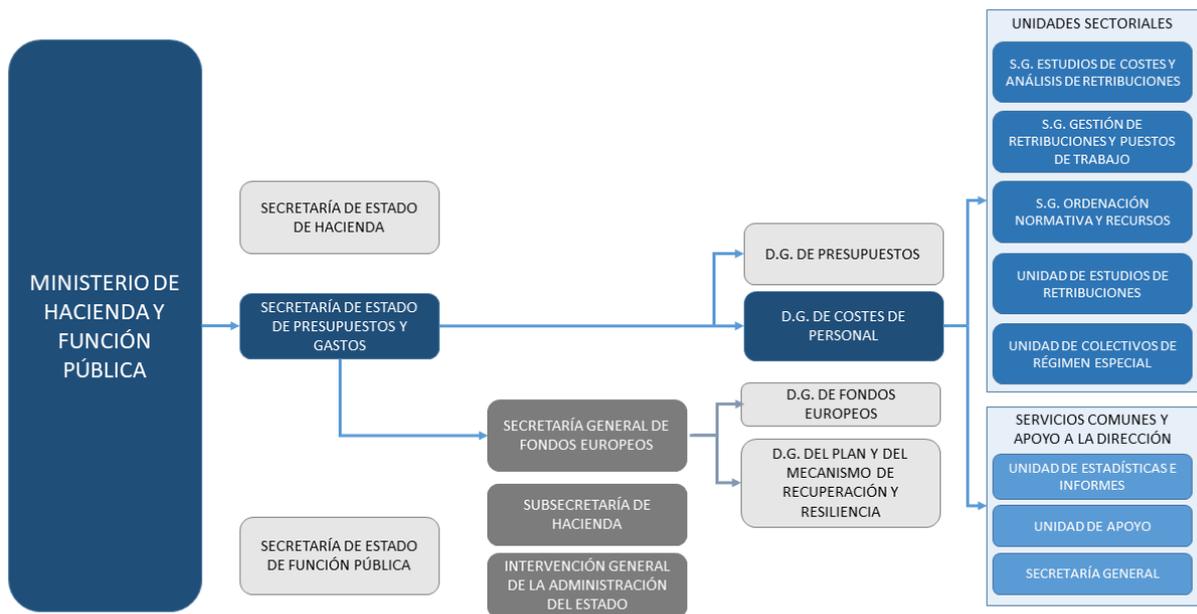
- El Registro General de todos los documentos de Clases Pasivas, su digitalización y remisión electrónica o en papel a las diferentes Unidades y Servicios de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas.
- Soporte de las aplicaciones, hardware, software, impresoras, red, etc.
- Mantenimiento de sus instalaciones, mobiliario, etc. siempre que permanezcan en este edificio.



La Dirección General de Costes de Personal, encuadrada en la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, tal y como se recoge en el artículo 10 del Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, es la encargada de las competencias de ordenación, propuesta normativa, análisis y control de las medidas retributivas del personal al servicio del sector público, así como las de gestión de las relaciones de puestos de trabajo y retribuciones del personal de la Administración del Estado, y las de autorización de la contratación y control de las retribuciones del personal laboral,

incluido el personal directivo, del sector público estatal.

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



UBICACIÓN Y ESTRUCTURA BÁSICA
(RD 682/2021, de 3 de agosto)

**I.2.- RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO Y EFECTIVOS****RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN GENERAL****(31/12/2021)****EFECTIVOS POR NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO**

Efectivos por nivel de complemento de destino

NIVEL	S.G. Estudios de Costes y Análisis Retribuciones	S.G. Retribuciones y Puestos de Trabajo	S.G. Ordenación Normativa	Secretaría General	U. Apoyo	U. Colectivos Régimen Especial	U. Estadísticas e Informes	U. Estudio Retribuciones	TOTAL Dirección General
30	1	1	1	1	2	1		1	8
29	1	2	2					1	6
28	4	10	5			3	1	1	24
26	2	11	8	7		1	2	2	33
24			1						1
22	1	6	5	10		2	2		26
20		2	1	1	1			1	6
18		4	1	10	1				16
17					2				2
16	1	2		3	1	1		1	9
15			1	1					2
14			1						1
TOTAL	10	38	26	33	7	8	5	7	134

PERSONAL LABORAL

Número de efectivos por tipo de contrato y categoría profesional

Categoría profesional	Secretaría General	Ordenación Normativa y Recursos	Total Dirección General
2G. Arquitectura Técnica	1		1
3G. Informática	1		1
3G. Administración		1	1
M1.Mantenimiento General	2		2
M1.Diseño y Gestión Artes Gráficas	1		1
4G. Administración	1		1
EI. Servicios Administrativos	4		4
TOTAL	10	1	11

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

- **Funcionarios**

Distribución por grupos de adscripción:

Grupo A1: 24%

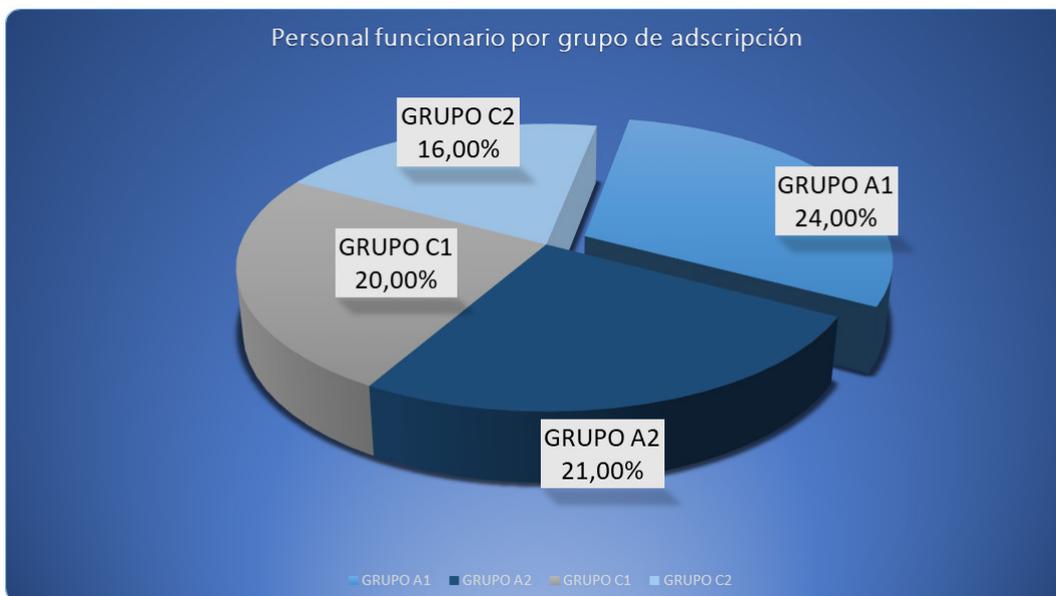
Grupo A2: 21%

Grupo C1: 20%

Grupo C2: 16%

Titulación:

El 57% de los funcionarios poseen la titulación requerida para el ingreso en el cuerpo o escala de pertenencia, y el otro 43% posee, además, una titulación superior a la requerida para su ingreso en la función pública.



- **Personal laboral:**

Los 11 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 E1, que cuenta con 4 efectivos, y la M1, con otros 3 efectivos. De las restantes categorías, la más numerosa es la 3G que cuenta con 2 efectivos.

- **Relación hombre/mujer:**

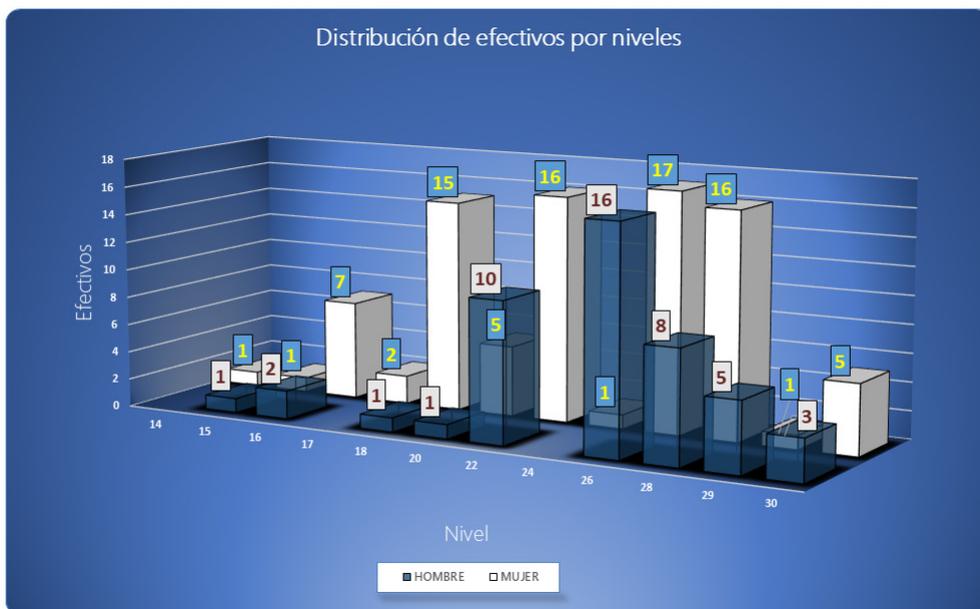
Un 62% del personal está compuesto por mujeres, siendo la relación hombre/mujer de 1 a 1,60.



- El tiempo medio de permanencia del personal en la Dirección General es de 16,13 años.
- Edad de la plantilla:

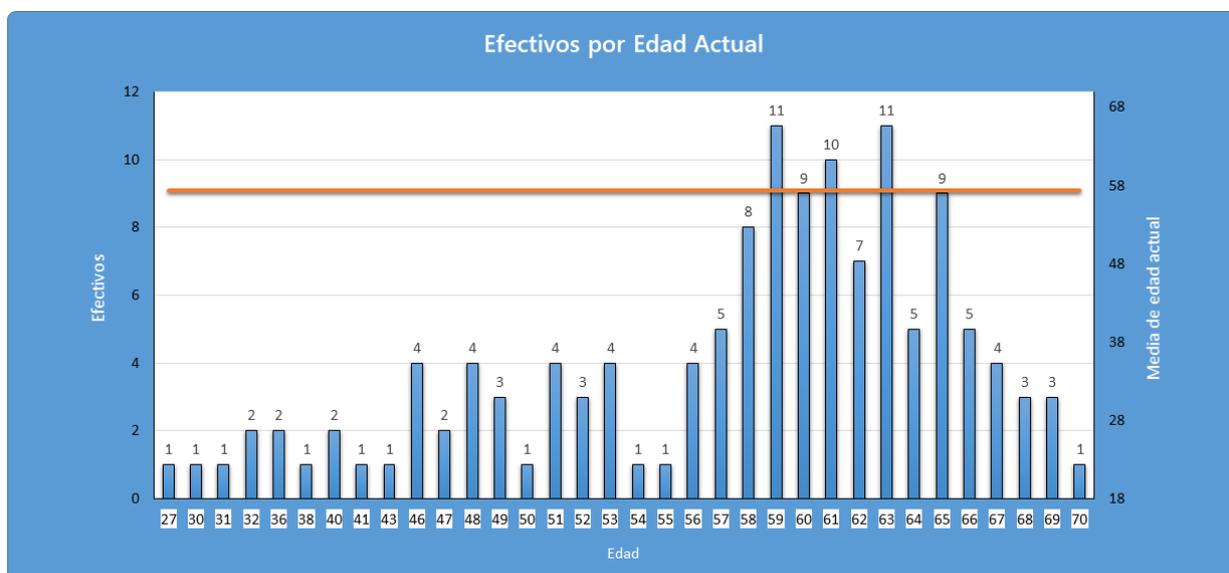
Tramo de edad 56 a 64 años: 61,38%
 Tramo de edad 45 a 55 años: 19,31%
 Resto de las edades: 19,31%

La edad media de la D.G. superó los 57 años



Edades Medias por Grupos

Grupo	A1	A2	C1	C2	Media edad
Media de Edad	56,95	56,06	57,67	58,15	57,14





I.3.- PRESUPUESTO

Dentro de la Sección 15 (Ministerio de Hacienda y Función Pública) de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) se incardina el Servicio 13 (Dirección General de Costes de Personal), que participa en el **programa 931N** Política Presupuestaria, el cual en el ejercicio 2021 ha contado con una dotación inicial de 6.826,42 miles de euros, este crédito inicial, en virtud de las modificaciones presupuestarias realizadas a lo largo del ejercicio se convirtió en un crédito definitivo y disponible de 6.546,99 miles de euros, lo que ha representado una variación respecto al crédito disponible en el año 2020 del 29,71 % en euros corrientes.

Por su parte, las obligaciones reconocidas han ascendido a 6.421,57 miles de euros, alcanzándose un grado de ejecución del 98,08 % del crédito disponible superior en un 1,61% a la del ejercicio anterior.

Los cuadros siguientes, muestran la distribución de los créditos definitivos por Capítulos:

- Capítulo I: 98,83%.
- Capítulo II: 1,04%.
- Capítulo VI: 0,13%.



SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2021 ⁽¹⁾

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2021⁽¹⁾

PROGRAMA 931N					
ARTICULOS Y CAPITULOS.	CREDITO INICIAL	MODIFIC. CREDITO	CREDITO DISPONIBLE	OBLIGAC. RECONOC.	% EJEC.
Art.º 10	59,30	0,53	59,83	59,83	
Art.º 12	5.597,92	-198,60	5.399,32	5.343,21	98,96
Art.º 13	401,43	-80,00	321,43	272,37	84,74
Art.º 16	689,93		689,93	689,93	100,00
CAPITULO I	6.748,58	-278,07	6.470,51	6.365,33	98,37
Art.º 21	7,22	-6,00	1,22		
Art.º 22	55,66	4,64	60,30	53,37	88,51
Art.º 23	6,73		6,73	0,11	1,63
CAPITULO II	69,61	-1,36	68,25	53,48	78,36
ART.63	8,23		8,23	2,76	33,51
CAPITULO VI	8,23		8,23	2,76	33,51
TOTAL	6.826,42	-279,43	6.546,99	6.421,57	98,08

⁽¹⁾ miles de euros

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2020/2021 ⁽¹⁾

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2020/2021 ⁽¹⁾

ARTÍCULOS Y CAPITULOS	PRESUPUESTO 2020					PRESUPUESTO 2021					% VARIACIÓN 2020/2021			
	CRÉDITO INICIAL	MODIFIC. CRÉDITO	CREDITO DISPONIBLE	OBLIGAC. RECONOC.	PORCENTAJE EJECUCION	CRÉDITO INICIAL	MODIFIC. CRÉDITO	CRÉDITO DISPONIBLE	OBLIGAC. RECONOC.	PORCENTAJE EJECUCION	CRÉDITO INICIAL	CRÉDITO DISPON.	OBLIGAC. RECON.	VARIAC. EJEC.
Art.º10	56,65	2,65	59,30	59,29	99,98	59,30	0,53	59,83	59,83	99,99	4,68	0,89	0,91	0,01
Art.º12	4.052,82	92,00	4.144,82	4.062,73	98,02	5.597,92	-198,60	5.399,32	5.343,21	98,96	38,12	30,27	31,52	0,96
Art.º13	355,86	-20,00	335,86	276,88	82,44	401,43	-80,00	321,43	272,37	84,74	12,81	-4,30	-1,63	2,79
Art.º16	404,48	25,00	429,48	420,57	97,93	689,93		689,93	689,93	100,00	70,57	60,64	64,05	2,12
CAPITULO I	4.869,81	99,65	4.969,46	4.819,47	96,98	6.748,58	-278,07	6.470,51	6.365,33	98,37	38,58	30,21	32,08	1,44
Art.º21	7,22	-6,80	0,42	0,19	44,65	7,22	-6,00	1,22			190,48	-100,00		-100,00
Art.º22	55,66	6,80	62,46	50,60	81,01	55,66	4,64	60,30	53,37	88,51	-3,46	5,48		9,26
Art.º23	6,73		6,73	1,35	20,12	6,73		6,73	0,11	1,63		-91,88		-91,88
CAPITULO II	69,61		69,61	52,14	74,90	69,61	-1,36	68,25	53,48	78,36		-1,96	2,57	4,62
ART.63	8,23		8,23	0,40	4,87	8,23		8,23	2,76	33,51			588,39	588,39
CAPITULO VI	8,23		8,23	0,40	4,87	8,23		8,23	2,76	33,51			588,39	588,39
TOTAL	4.947,65	99,65	5.047,30	4.872,01	96,53	6.826,42	-279,43	6.546,99	6.421,57	98,08	37,97	29,71	31,81	1,61
TOTAL (En euros 2020)	4.947,65	99,65	5.047,30	4.872,01	96,53	6.409,78	-262,37	6.147,41	6.029,65	98,08	29,55	21,80	23,76	1,61

I.P.C. diciembre 2020/ diciembre 2021 = 6,5 %

⁽¹⁾ miles de euros



I.4.- GESTIÓN DE LA CALIDAD

Quizá el hito más importante conseguido durante el año 2021 ha sido la renovación del Sello de Excelencia por tres años más. La certificación inicial se consiguió en julio de 2018, tras el proceso de evaluación seguido.

Para conseguir la renovación fue necesario evidenciar la puesta en marcha de las siguientes acciones de mejora:

- Conocer la satisfacción de los denominados Grupos de Interés que actúan alrededor de la Dirección General.
- La elaboración de un procedimiento de quejas, sugerencias y propuestas de mejora.
- Establecimiento de indicadores que permitan el cumplimiento de los objetivos.



MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

CERTIFICACIÓN DEL NIVEL DE EXCELENCIA

El Director General de Gobernanza Pública

CERTIFICA

que la Dirección General de Costes de Personal,
ha acreditado la consolidación del nivel de excelencia
conforme al Modelo EVAM de Excelencia para la renovación del sello de

Nivel 200-299 puntos



Agosto 2021

Válido por 3 años

Olivié Bayón Céspedes

Previamente a la renovación del Sello por parte de la D. General de Gobernanza Pública, la Inspección General de Servicios del Ministerio de Hacienda y Función Pública, emitieron informe favorable con determinadas observaciones que fueron tenidas en cuenta. Esta renovación permite a esta Dirección General planificar futuras acciones de mejora e incluso de evaluación en otros modelos de calidad más complejos.



El Equipo de Calidad, formado por personas de distintas Subdirecciones generales y Unidades de la Dirección General, ha continuado trabajando y poniendo en marcha diferentes acciones que mejoren la gestión del Centro directivo, con la filosofía de la excelencia en la gestión y mejora continua: planificar, ejecutar, chequear y actuar (PDCA).

Entre otras, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

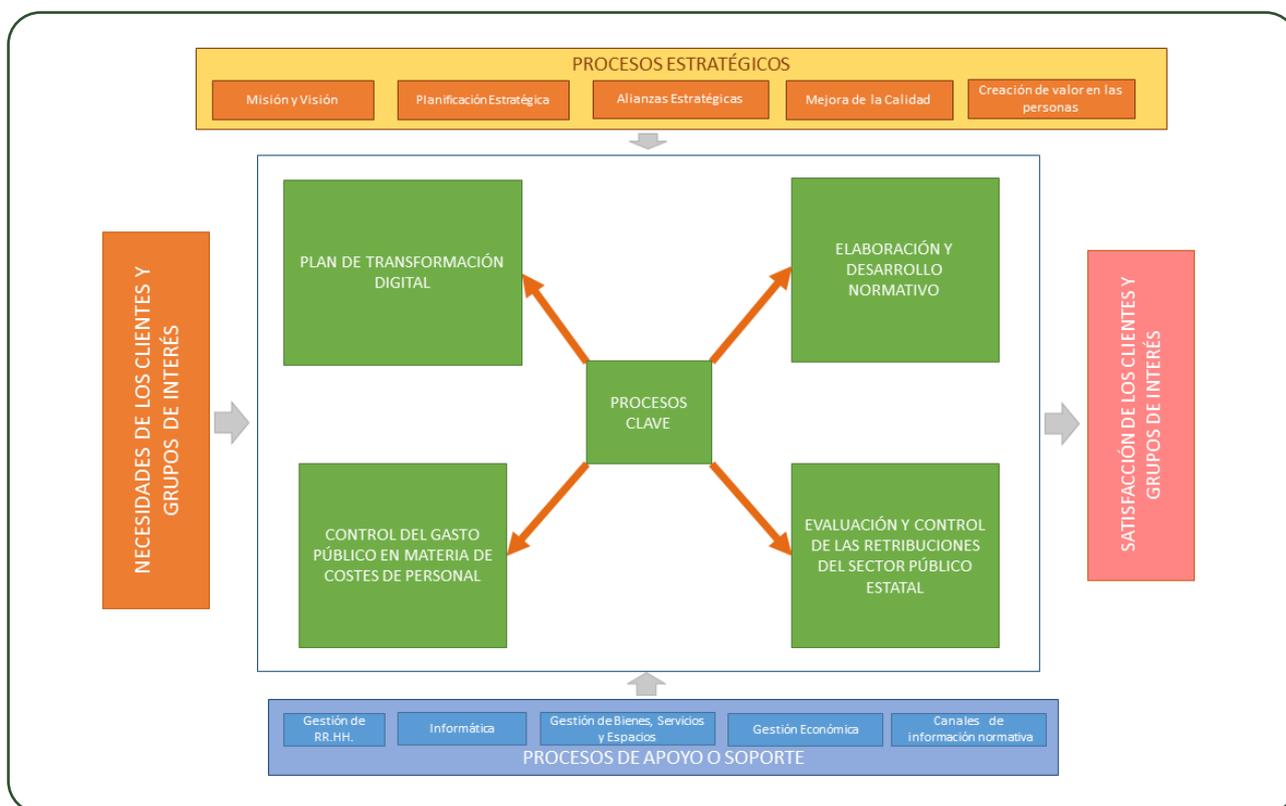
- Actualización del manual de bienvenida. Se actualizaron los contenidos de la versión anterior del 2019, contando con las aportaciones de todos los empleados del Centro directivo y posterior aprobación del Comité de Dirección.



- Actualización del mapa de procesos. Partiendo de los dos tipos de objetivos: estratégicos y de gestión, se actualizó el nuevo mapa donde se visualiza el iter desde las necesidades de los Grupos de interés hasta su satisfacción, a partir de los procesos estratégicos y de apoyo instrumental.
- Continuación con el programa de Plan de Relevo. El procedimiento está orientado a evitar o minimizar la pérdida de conocimiento que supone para la Dirección General, la jubilación de las personas que acumulan experiencia en el desarrollo de sus puestos de trabajo.

Tras el análisis de los puestos de trabajo que van a quedar vacantes y la identificación de cuáles son críticos, se elabora un perfil donde constan las funciones, fuentes de información que se manejan, procedimientos utilizados, etc.; se elabora una ficha por cada puesto de trabajo con el objetivo de que sirva como base para su futura cobertura y elaborar el plan de formación ad hoc para el candidato elegido.

Durante el año 2021 se han seguido elaborando fichas personalizadas y puestas a disposición de los responsables de cubrir los puestos que han quedado vacantes.



Asimismo, el Equipo de Calidad ha preparado otros asuntos que posibilitan la mejora continua de la organización y que verán la luz a lo largo de 2022, como son un nuevo Manual de Procedimientos, Carta de Servicios, tercera encuesta de Clima laboral, entre otros.

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

En el año 2015 nuestro país se comprometió en el seno de las Naciones Unidas a hacer realidad la Agenda 2030. Desde su adopción, la Unión Europea ha trasladado su compromiso con la Agenda 2030 a través de diferentes marcos estratégicos y declarativos.

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

La Agenda 2030 es un plan de acción al que se ha sumado España, y a la que cada administración, cada institución y la ciudadanía en su conjunto debe dar contenido.

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

Este centro directivo, desde un primer momento ha puesto los medios necesarios para evaluar y conseguir el alineamiento de sus programas presupuestarios, como medida palanca para alcanzar los ODS de forma rápida y eficaz, y saber su grado de contribución.

El desarrollo de las competencias que tiene atribuidas la Dirección General contribuyen a alcanzar los siguientes ODS:

- Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- Objetivo 10 Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

La Dirección General de Costes de Personal realiza una toma de decisiones, en el establecimiento de la política retributiva del sector público, analizando las

políticas alternativas dentro del marco económico que contribuye a adoptar políticas salariales para lograr progresivamente una mayor igualdad.

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

Las medidas de control y vigilancia en materia en ofertas de empleo público y en políticas retributivas, que se desarrollan en la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, a través de la Dirección General de Costes de Personal, suponen un control sobre la aplicación de la legalidad vigente en dichas materias.

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



II.- ACTIVIDADES SECTORIALES

ACTIVIDADES SECTORIALES

II.1.- ESTUDIOS, ANÁLISIS E INFORMES EN EL ÁREA DE COSTES DE PERSONAL

II.1.1.- ESTUDIOS E INFORMES

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

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

Esta actividad puede expresarse en las siguientes funciones:

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

Estimación del gasto anual de capítulo 1, por secciones presupuestarias

Realización del trabajo interno preciso para la estimación del gasto de capítulo 1, por secciones presupuestarias (Ministerios, incluyendo los OOAA y resto de entidades con presupuesto limitativo, dependientes de ellos), para el anteproyecto y proyecto de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2022.

Mensualmente se hace un seguimiento de su grado de ejecución.

Estudios de perspectiva de género

La Dirección General llevó a cabo, por segundo año, la elaboración del apartado “representación” del informe de impacto de género que debe acompañar a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Oferta de empleo público: Sector Público Estatal

Durante el mes de abril de 2021 se negoció la Oferta de Empleo Pública (OEP) en el seno de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo de la Administración General del Estado, oída la Comisión Superior de Personal.

La Oferta de Empleo Pública (OEP) de 2021 se concretó en las siguientes normas:

Real Decreto 324/2021, de 5 de mayo.

Reales Decretos 372 y 373/2021, de 26 de mayo. Real Decreto 636/2021, de 28 de julio.

RDL 29/2021, de 25 de diciembre.

Cuadro resumen de las plazas aprobadas:

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2021	
OFERTA ORDINARIA	23.491
OFERTA EXTRAORDINARIA	926
FF.CC DE SEGURIDAD DEL ESTADO	5.034
Policía Nacional	2.548
Guardia Civil	2.486
FUERZAS ARMADAS	1.920
TOTAL GENERAL	30.445

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

Oferta de empleo público:

Todas las Administraciones Públicas

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

Estudios sobre retribuciones, efectivos y costes de personal

Durante 2021 se ampliaron las líneas de trabajo sobre retribuciones, efectivos y costes de personal, destacando:

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

- Seguimiento de publicaciones e informes internacionales especializados en materias de retribuciones, principalmente en el ámbito de la UE.

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

Las políticas relativas a la asignación eficiente de recursos –en general- y de costes de personal –en particular- coadyuvan al control del déficit público, pero su implementación requiere disponer de una base de conocimiento suficiente y adecuado que facilite la toma de decisiones.

Es por ello que el programa de actuaciones de la Dirección General reconoce como compromiso el disponer de análisis descriptivos (cuantitativos y cualitativos) en materia de efectivos, costes y retribuciones de los empleados públicos, así como análisis predictivos mediante simuladores que permiten monitorizar la evolución de indicadores y variables relevantes, así como el efecto que tendría bien la adopción de cualquier medida, bien la ausencia de éstas.

Se trata, por tanto, de una actuación interna con medios propios, pero relevante, de actualización constante dentro del espacio de BI, de los principales indicadores y ratios que pueden ser de utilidad para facilitar la toma de decisiones en materia de efectivos y costes de personal, auditando permanentemente las metodologías de cálculo e inferencia de resultados.

II.1.2.- SIMAT: SUMINISTRO DE INFORMACIÓN, POR LAS CCAA Y ENTIDADES LOCALES, SEGÚN LAS PREVISIONES DE LA LEY DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

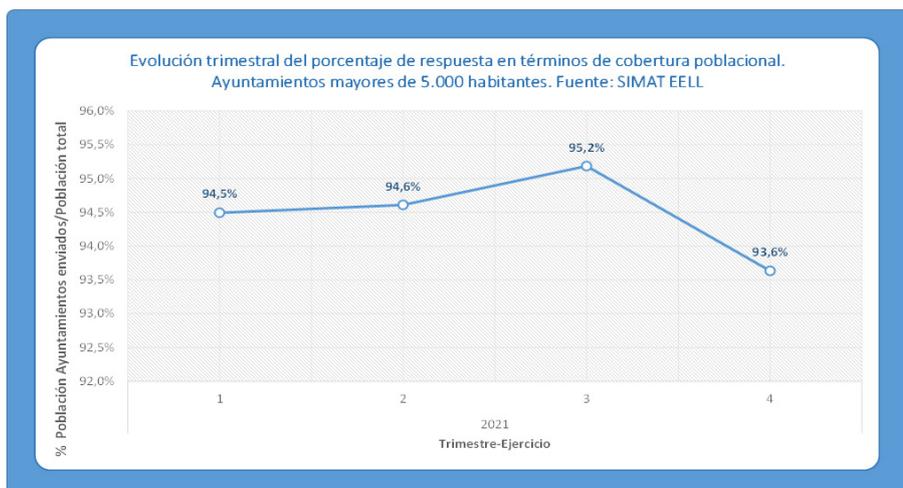
La Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas 2015/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, modificada parcialmente por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

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

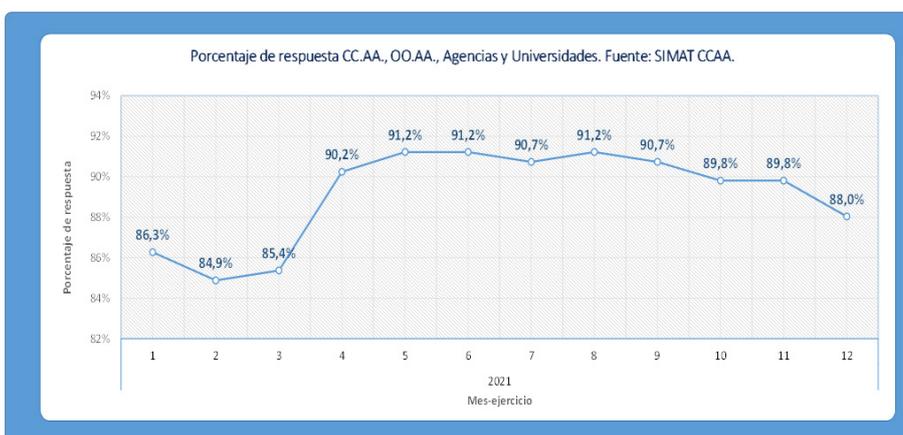
La captura de la información se efectúa a través de un sistema de carga masiva de datos habilitado al efecto.

Se presentan 2 gráficos correspondientes a la respuesta sobre suministro de información:

Evolución trimestral en 2021 de los porcentajes de respuesta al SIMAT de los Ayuntamientos mayores de 5.000 habitantes, en términos de cobertura poblacional (población de los Ayuntamientos enviados/población total).



Evolución mensual en 2021 del porcentaje de respuesta de los entes de las comunidades autónomas sujetos a Contabilidad pública (CCAA/Consejerías, Organismos Autónomos, Agencias y Universidades).





II.1.3.- CUADRO DE MANDO DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Cuadro de Mando de la Dirección General

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

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

Plataforma Report Server de Business Intelligence

Esta plataforma de presentación y visualización de datos durante estos últimos años ha quedado consolidada como un nuevo modelo de cuadro de mando, desarrollado en el entorno de BI (Business Intelligence) de Power BI Report Server.

En ella se incorporan vistas pivotantes de datos sobre efectivos y costes de retribuciones que se mantienen permanentemente actualizadas (según la periodicidad que marca cada fuente de datos) y su accesibilidad, visibilidad, potencialidad y usabilidad en un entorno dinámico de BI representa un exponente de la apuesta por la gestión del conocimiento interno, que constituye una decisión estratégica del Centro Directivo.

Durante 2021 se amplió el número de informes BI a disposición de las diferentes unidades del Centro y especialmente a disposición del Comité de Dirección.

II.1.4.- RETRIBUCIONES AGENCIAS ESTATALES

Hay que señalar que la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 modificó la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y recuperó las agencias estatales como organismos públicos integrantes del sector público institucional estatal, afianzando el papel de esta Dirección General en el análisis y control en materia de retribuciones de estos organismos, tareas que en 2021 se centraron en:

- Participación en la gestión de las Agencias, mediante la representación de la Dirección General en algunos de sus órganos de gobierno y la monitorización de su cumplimiento de objetivos, recursos y planes para alcanzarlos.
- Seguimiento de la ejecución presupuestaria.
- Actuaciones para establecer un marco adecuado de gestión.

La LPGE para el año 2021 recupera la figura de las Agencias Estatales como organismos públicos



II.1.5.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

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

En este ámbito, de acuerdo con sus competencias, destacan:

- Asistencias por la concurrencia a reuniones de órganos colegiados de la Administración y de los organismos públicos y de consejos de administración de empresas con capital o control público.

En esta materia se realiza el estudio y elaboración de la propuesta de resolución que debe ser firmada por la Secretaria de Estado.

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

- Baremos retributivos de actividades formativas.

Elaboración de los informes preceptivos y vinculantes para autorizar las cuantías que se aplican por los distintos centros de formación a los colaboradores.

Desde la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 se han incrementado las modalidades de formación o evaluación on line.

- Asistencias por concurrencia a las sesiones de los tribunales y órganos de selección de personal.

Elaboración de los informes preceptivos que determinan el número de sesiones autorizadas, el concepto por el que se abonan y el importe de las mismas.

Durante el año 2021 se han visto incrementadas las solicitudes ya que durante ese ejercicio se han retomado los procesos suspendidos durante la pandemia.

- Aprobación, conforme a lo previsto en la disposición adicional sexta del RD 462/2002, de regímenes excepcionales de resarcimiento en los casos no previstos en la norma.

Se elabora la propuesta para su aprobación definitiva por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR).

- Notas sobre las consultas e informes sobre criterios de aplicación e interpretación del Real Decreto 462/2020.



II.1.6.- INCENTIVOS AL RENDIMIENTO DE ALTOS CARGOS Y PERSONAL FUNCIONARIO

Corresponde a la Dirección General la determinación de los importes de los incentivos al rendimiento, que incluyen la productividad, las gratificaciones y la dedicación especial, entre otros.

Para ello, se calculan los importes de incentivos al rendimiento para altos cargos y personal funcionario y eventual y se comunican a la Dirección General de Presupuestos los importes a incluir en el artículo 15 de los Estados de Gastos de los Presupuestos Generales del Estado.

Asimismo, a lo largo del ejercicio se tramitan las autorizaciones correspondientes, tanto por lo que respecta a los importes iniciales, que fueron autorizados por las correspondientes Órdenes a principios de febrero, como las posteriores variaciones de las cuantías autorizadas, derivadas de la liquidación de modelos de productividad por objetivos u otros de análoga naturaleza, pago de sentencias judiciales u otras causas que se fueron presentando a lo largo del ejercicio y que hicieron precisa la modificación de las citadas cuantías mediante la tramitación y aprobación de las correspondientes órdenes ministeriales.

Cabe destacar que, para retribuir el especial rendimiento y dedicación en la gestión de la crisis sanitaria derivada del COVID-19 y de las medidas urgentes complementarias, en el ámbito social y económico, adoptadas para hacer frente a la pandemia, fueron autorizadas cuantías adicionales de incentivos al rendimiento para el personal funcionario de diversos Departamentos y organismos, como el Ministerio de Sanidad, el Instituto de Salud Carlos III, el SEPE, el FOGASA, etc.

Todo ello ha supuesto un destacado incremento de la carga de trabajo en 2021, ya que se han tramitado un total de 260 órdenes ministeriales relativas a incentivos al rendimiento.

Por otra parte, debido a la situación de pandemia, esta importante carga de trabajo fue abordada parcialmente de forma no presencial, con resultados muy satisfactorios, atendándose con celeridad las diversas cuestiones que se iban planteando, y logrando prestar el servicio sin incidencias reseñables.



II.1.7.- 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.

Mediante Orden de 30 de diciembre de 2020, de la Ministra de Hacienda y Función Pública, se actualizaron para 2021 los módulos correspondientes a cada uno de los países en los que hay puestos de personal funcionario.

Esto dio lugar a la tramitación de cinco Resoluciones del Director General de Costes de Personal para modificar los tipos de cambios de referencia y los módulos de equiparación del poder adquisitivo, como consecuencia de la variación de los tipos de cambio de base de las distintas monedas de referencia más allá de la banda de fluctuación establecida.

Otro tipo de actuaciones destacables en este ámbito:

- Seguimiento de los efectivos destinados en el exterior y sus costes.
- Recopilación de la información y de los datos necesarios para el cálculo de los módulos.
- Cuestiones diversas con repercusión en el ámbito internacional.
- Atención a diversas consultas de los distintos Departamentos.

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



II.2.- MODIFICACIÓN EN LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO

Durante el año 2021 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.2.1.- MINORACIÓN DEL COSTE DE LAS MODIFICACIONES DE LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO

En el año 2021 se aprobaron las siguientes modificaciones:

Modificaciones de RPT	Personal funcionario	Personal laboral	Total
Por resoluciones de la CECIR	1.086	524	1.610
Por desconcentración de competencias	1.772	130	1.902
Total	2.858	654	3.512

Destacan las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario con la finalidad de adaptarlas a las nuevas estructuras orgánicas derivadas del Real Decreto 585/2021, de 16 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

Las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario para actuaciones derivadas del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, 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 y del Decreto-ley 3/2021, de 12 de abril, de medidas extraordinarias y urgentes para ejecutar las actuaciones y los proyectos que deben financiarse con fondos europeos en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

También son de destacar las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo para la creación de puestos de trabajo necesarios para la incorporación de funcionarios públicos de nuevo ingreso, una vez finalizados los procesos selectivos autorizados por las Ofertas de Empleo Público de los años 2019 a 2020.



II.2.2.- GESTIÓN DE LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ESPECIAL

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

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

II.2.3.- GESTIÓN DE LAS PLANTILLAS DE PERSONAL ESTATUTARIO

El Ministerio de Sanidad solicitó la correspondiente autorización del cupo anual para el nombramiento de personal estatutario por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA).

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 19.Cuatro de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, y de acuerdo con lo establecido en la Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y Presupuestos y para la Función Pública, sobre procedimiento de autorización de contratación, de 17 de noviembre de 2010, las Direcciones Generales de Costes de Personal y la de Función Pública autorizaron un cupo determinado para el nombramiento de personal estatutario tanto interino como temporal por INGESA.

Quedaban excluidos de esta resolución los contratos autorizados con carácter general y los contratos financiados mediante subvención otorgada por el Servicio Público de Empleo Estatal o por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, así como todos aquellos contratos que el Departamento realice financiados al 100% por cualquier institución pública o privada, nacional o internacional, con la que colabore.

Por lo que respecta al personal estatutario de Defensa, el número de contratos autorizados conforme a la normativa referida también se vio incrementada por las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria.



II.3.- ACTUACIONES EN MATERIA DE PERSONAL LABORAL

La Ley 11/2020, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, estableció que las retribuciones del personal al servicio del sector público no podían experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020, en términos de homogeneidad.

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

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

La Ley de Presupuestos para 2021, introduce un cambio sustancial en el procedimiento de revisión o aprobación de convenios, acuerdos, pactos o instrumentos de naturaleza similar, con el fin de racionalizar el procedimiento vigente hasta el momento, y agilizar su tramitación. Hasta ahora, en las entidades que estaban sometidas a la determinación de sus retribuciones por la CECIR, era necesario que se emitiera informe por la misma, así como por la Comisión de Seguimiento de la Negociación de las Empresas Públicas (CSNCEP).

La nueva regulación establece que la CECIR deberá informar en lo que se refiere a la firma y aplicación del Convenio Único para el personal laboral de la Administración del Estado, así como de acuerdos o instrumentos similares, revisiones, adhesiones o extensiones, en el ámbito de aplicación de dicho Convenio de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 de la LPGE para el año 2021.

II.3.1.- INFORME DE LA MASA SALARIAL DEL CONVENIO ÚNICO

En el ejercicio 2021, los informes de la masa salarial del personal laboral acogidos al III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado se llevaron a cabo, como en años anteriores, a partir de la información disponible en la base de datos de la Dirección General, consiguiéndose así una importante agilización en los trámites.

La masa se informó teniendo en cuenta las retribuciones del III Convenio, ya que a 01/01/2021, no se había producido el encuadramiento.

II.3.2.- CONVENIOS COLECTIVOS Y REVISIÓN DE SUS RETRIBUCIONES

Las entidades, cuyos efectivos no se encuentren en el ámbito de aplicación del Convenio Único de la AGE, deberán recabar el informe previo y favorable de la CSNCEP, siendo dicha Comisión la que dará traslado a la CECIR, para su conocimiento, de los informes relativos al personal recogido en el apartado Uno.1 del artículo 32, en el caso de determinación o modificación de condiciones retributivas del personal laboral y no funcionario mediante convenio colectivo, pacto, acuerdo o cualquier instrumento de naturaleza similar.

Asimismo, deberán solicitar, previamente, el informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos cuando su contenido pueda afectar a los gastos de personal, que tiene carácter preceptivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 de la Ley 11/2020, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

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.

Los informes de la masa salarial del Convenio Único comprendieron a 95 centros gestores, cifrándose en 715.937.820 € correspondientes a 30.525 efectivos.



II.3.3.- 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 es excluido de la normativa común del departamento u organismo, estableciéndose sus retribuciones mediante contrato individual con la Administración.

Como todos los años, en 2021 los departamentos ministeriales y sus organismos públicos remitieron a esta Dirección General la certificación de las retribuciones satisfechas y devengadas por su personal no acogido a convenio colectivo durante 2021, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23. Cuatro de la LPGE para 2021, sobre las cuales se efectuaron las oportunas comprobaciones sobre la sujeción de las mismas a los límites previstos en la normativa presupuestaria.

Concretamente, en 2021 se contabilizaron 1.036 efectivos.

II.3.4.- RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO Y CATÁLOGOS DEL PERSONAL LABORAL

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

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

II.3.5.- PERSONAL LABORAL EN EL EXTERIOR

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

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

Los efectivos de este personal en 2021 ascendían a 4.653. La gestión se centró en la modificación de las relaciones de puestos de trabajo para atender a las necesidades de funcionamiento de los distintos centros. Añadir normas de obligado cumplimiento.

En cuanto a la contratación de personal, el número de jornadas anuales formalizadas en el exterior en 2021 ascendió a 148,17 incluyendo tanto contratos fijos como temporales.

II.3.6.- PERSONAL LABORAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES Y OTROS ENTES PÚBLICOS

Entre las competencias que tiene atribuidas la Dirección General, en materia de personal laboral, está la de informar las masas salariales y el control de los incrementos retributivos del personal laboral de las entidades públicas empresariales y del resto de los organismos y entes públicos, tal y como se recoge en el artículo 7 del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y en el artículo 32 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

En esta materia se tramitaron, durante 2021, un total de 654 expedientes, de los cuales 524 se elevaron a la CECIR y 130 se resolvieron por el procedimiento de desconcentración. El resultado económico fue de 783.944 €.



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

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

Durante el año 2021, las entidades de derecho público sujetas a control en sus diversas modalidades fueron 70.

En este contexto, dicha actividad se clasifica en:

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

El número de entidades públicas empresariales y otros entes públicos a los que se informó la masa salarial en 2021 fue de 32.

El número de efectivos afectados fue de 38.840 para una masa salarial total informada de 1.715.767.809€.

En concepto de acción social se informaron 13.911.885€.

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

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

1.- Personal de convenio

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

La masa salarial de los 12 entes y entidades cuyos convenios colectivos y revisiones salariales se cerraron en 2021 y que presentaron propuesta de modificación de retribuciones para un total de 10.690 efectivos, ascendió a 704.993.693€.

2.- Personal no acogido a convenio

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

La masa salarial de las 6 entidades de derecho público que han presentado propuesta de modificación de retribuciones afecta a un total de 246 efectivos y asciende a un importe de total de 11.531.189€.

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

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

La masa salarial de los 5 entes que presentaron propuesta de modificación de retribuciones para un total de 1.165 efectivos, se cifró en 52.544.602€.



4.- Personal en el exterior

Se distinguen dos tipos de colectivos:

- Personal desplazado desde España, con un sistema retributivo inspirado en el del personal funcionario, al obtenerse la retribución final mediante la aplicación a la retribución de referencia en España del mismo módulo de poder adquisitivo que a los funcionarios y un complemento de desplazamiento en función de las características de cada país.
- Se informaron las revisiones salariales de 390 efectivos desplazados correspondientes a 2 entes, 1 agencia y 1 organismo.
- Personal contratado localmente, cuyas retribuciones se fijan en divisas con referencia al mercado local de trabajo y se actualizaron en 2019 teniendo en cuenta la evolución del IPC del país correspondiente y el tipo de cambio según la divisa de situación de cada país.

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

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



II.3.7.- SOCIEDADES MERCANTILES, FUNDACIONES, CONSORCIOS Y MUTUAS

La normativa presupuestaria vigente en 2021 atribuye asimismo una serie de competencias a esta Dirección General en relación con el control de los gastos de personal de las sociedades mercantiles estatales, las fundaciones del sector público estatal, los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, y las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados.

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

El artículo 7. Tres del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, establece como requisito previo para la negociación colectiva, la emisión, con carácter preceptivo, del informe de masa salarial de las sociedades mercantiles estatales, las fundaciones del sector público estatal y los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal; así como de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 de la citada norma.

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

Se distinguen las masas salariales correspondientes al ejercicio 2021 y las masas salariales de los ejercicios 2019 y 2020 que han sido aprobadas o nuevamente informadas en 2021, tal como se detalla en los siguientes cuadros:

Grupo	Tipo	(1) Nº de Valoraciones de M.S.	Efectivos	Jornadas	Coste Masa Salarial sin Acción Social	Acción Social
SEPI (35)	Sociedad Mercantil estatal (33)	88	13.919	13.294,00	553.871.360	15.652.296
	Fundación (2)	3	100	98,42	2.427.455	64.717
PATRIMONIO (14)	Sociedad Mercantil estatal (14)	30	4.435	3.894,00	108.334.833	4.908.938
	Fundación (25)	31	1.469	1.447,00	56.641.233	1.160.595
MINISTERIOS (80)	Consortio (15)	16	958	948,00	34.134.973	183.965
	Sociedad Mercantil estatal (22)	38	24.589	24.510,00	950.934.371	13.561.397
	Mutua (18)	18	16.765	15.714,00	575.187.936	21.322.367
TOTAL		129	62.235	59.905,42	2.281.532.161	56.854.275

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

Grupo	Tipo	(1) Nº de Valoraciones de M.S.	Efectivos	Jornadas	Coste Masa Salarial sin Acción Social	Acción Social
SEPI (11)	Sociedad Mercantil estatal (11)	93	45.648	44.634,11	1.429.687.246	19.366.063
PATRIMONIO (3)	Sociedad Mercantil estatal (3)	19	4.480	3.900,70	105.690.334	2.797.612
	Fundación (7)	11	959	950,12	37.280.392	284.451
MINISTERIOS (33)	Consortio (7)	10	314	310,14	12.498.243	11.187
	Sociedad Mercantil estatal (12)	21	16.743	16.684,93	662.673.754	3.970.049
	Mutua (7)	7	6.809	6.414,55	246.354.595	9.536.014
TOTAL	47	161	74.953	72.894,55	2.494.184.564	35.965.377

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

Grupo	Tipo	(1) Nº de Valoraciones de M.S.	Efectivos	Jornadas	Coste Masa Salarial sin Acción Social	Acción Social
MINISTERIOS (5)	Fundación (1)	1	3	3,00	71.865	0,00
	Consortio (2)	2	34	30,00	1.160.221	0,00
	Sociedad Mercantil estatal (2)	3	29	28,07	1.011.244	8.370
TOTAL	5	6	66	61,07	2.243.330	8.370

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



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

Las actuaciones realizadas en 2021 fueron las siguientes:

a) Autorizaciones de contrataciones temporales:

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

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:

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

A continuación, se muestran los datos de contrataciones informadas en el conjunto de sociedades, fundaciones y consorcios.

b) Informes de contrataciones indefinidas:

Las contrataciones indefinidas realizadas durante 2021 en las sociedades mercantiles estatales, en las fundaciones del sector público estatal y en los

CUPOS	AÑO 2020	AÑO 2021	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	427.604.386	460.280.999	7,64%
JORNADAS	20.128,75	20.657,82	2,63%

AUTORIZACIONES SINGULARES	AÑO 2020	AÑO 2021	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	107.671.589	22.085.681	-79,49%
JORNADAS	7.307,30	4.443,00	-39,20%



II.4.- NOMBRAMIENTO INTERINOS Y CONTRATACIÓN PERSONAL LABORAL

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 estableció en su artículo 19. Cuatro, que no se podía contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, exigiendo la previa autorización conjunta de los Ministerios de Hacienda y de Política Territorial y Función Pública.

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

De acuerdo con dicho procedimiento, en el mes de noviembre de cada año, los departamentos ministeriales, sus organismos autónomos y entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, y las agencias estatales, entidades públicas empresariales y el resto de entidades de derecho

público del sector público estatal, a través de su máximo órgano responsable en materia de recursos humanos, deben enviar a la Dirección General de la Función Pública para su informe y remisión a la Dirección General de Costes de Personal una previsión de sus necesidades de contratación y de nombramiento de funcionarios interinos.

Las Direcciones Generales de Costes de Personal y de la Función Pública se pronuncian de forma conjunta sobre la estimación, total o parcial, o desestimación de la solicitud de autorización, y recibiendo trimestralmente información en la que se detalla cada uno de los contratos o nombramientos de funcionarios interinos formalizados por cada entidad en dicho periodo.

Durante el año 2021 las autorizaciones de cupo de funcionarios interinos y de contratación de personal laboral de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos dependientes experimentaron un decremento en el coste y en el número de jornadas respecto a lo autorizado en el año 2020, según se detalla en el siguiente cuadro:

CUPOS	AÑO 2020	AÑO 2021	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	135.295.117	133.652.037	-1,21%
JORNADAS	5.140,77	4.879,39	-5,08%

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

CUPOS (funcionarios interinos + laborales)	COSTE	JORNADAS
Ministerios y organismos	64.096.493	2.702,34
Agencias	5.411.348	215,00
Entes Públicos	30.607.457	1.067,63
Entidades Públicas Empresariales	33.536.739	894,42
TOTAL	133.652.037	4.879,39



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 2021 las autorizaciones singulares experimentaron una disminución 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.

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

Todo ello significó un decremento en el coste y aumento en el número de jornadas respecto a lo autorizado en el año 2020, según se detalla en el siguiente cuadro:

AUTORIZACIONES SINGULARES	AÑO 2020	AÑO 2021	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	118.950.028	114.601.324	-3,66%
JORNADAS	3.428,00	3.716,00	8,40%

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

AUTORIZACIONES SINGULARES (funcionarios interinos + laborales)	COSTE	JORNADAS
Ministerios y Organismos Autónomos	39.152.149	1.387,00
Agencias	189.630	4,00
Entes Públicos	2.510.039	47,00
Entidades Públicas Empresariales	72.749.506	2.278,00
TOTAL	114.601.324	3.716



II.5.- REGISTRO PERSONAL DIRECTIVO

El Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaban medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, en su disposición adicional cuarta, creó el Registro de personal directivo del sector público estatal en el que se “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.

Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica

- Entidades sin directivos: 28
- Entidades sin remuneración: 3
- Entidades que no han enviado datos: 134

Entidades con directivos:

de los departamentos ministeriales, atribuye a la Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo, la gestión del Registro de personal directivo del sector público estatal.

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

Se acompaña cuadro donde se muestran los datos definitivos del ejercicio 2020, a fecha de cierre de 16/04/2021, y los de 2021, a fecha de cierre de 19/04/2022.

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

Entidades	Número de entidades			Número de directivos		
	Año 2020	Año 2021	Diferencia 2020-2021 en %	Año 2020	Año 2021	Diferencia 2020-2021 en %
Agencia Estatal	2	2	0,00%	8	8	0,00%
Autoridad Administrativa Independiente	2	2	0,00%	13	13	0,00%
Consorcio	16	17	6,25%	29	31	6,90%
Entidad Pública Empresarial	13	12	-7,69%	71	71	0,00%
Fundación	23	26	13,04%	35	40	14,29%
Organismo Autónomo	4	5	25,00%	17	24	41,18%
Otra entidad Pública	13	12	-7,69%	114	115	0,88%
Sociedad Mercantil estatal	61	65	6,56%	220	227	3,18%
	134	141		507	529	



II.6.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

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

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

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

La Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas durante 2021 celebró 14 reuniones, adoptando un total de 210 acuerdos: 186 acuerdos de incrementos retributivos y 24 expedientes de convenios colectivos.

III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS



ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS

III.1.- FACTORES DESTACABLES

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

La actividad en el año 2021 ha continuado estando afectada por la pandemia provocada por el COVID 19, en la medida en que se ha continuado viendo limitada la prestación de servicios de carácter presencial, lo que ha constituido una oportunidad para reforzar la utilización de soportes digitales, que han permitido la prestación del servicio en modalidad no presencial de la totalidad del personal de la Subdirección General.

Por lo demás, se ha elaborado el Título III y disposiciones concordantes de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022, realizando las oportunas modificaciones en el texto.

Otro aspecto a destacar es el incremento en el número de recursos de alzada presentados contra 31 resoluciones de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) que modificaban las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal laboral de los Departamentos Ministeriales y sus Organismos Autónomos, las Agencias Estatales y otras Entidades Públicas y Organismos reguladores, para incorporar en su estructura organizativa las adaptaciones del nuevo sistema de clasificación profesional establecido por el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (IV CUAGE).

Se ha continuado trabajando en el desarrollo de la aplicación **Contempl@**, que permitirá una importante mejora en los procesos de análisis de la oferta de empleo público de las CCAA y Universidades Públicas.



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

III.2.1.- ELABORACIÓN DE NORMAS

III.2.1.1 La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 se ha tramitado en los plazos previstos en la normativa constitucional.

En el ámbito de los gastos de personal, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 prevé un incremento retributivo del 2 por ciento que se aplica a todos los empleados públicos. Además, se introduce como novedad que los gastos de acción social y la productividad o retribución variable de todo el personal laboral del sector público se determinarán en términos de homogeneidad respecto del número de efectivos.

Respecto de la Oferta de Empleo Público, se recoge una tasa de reposición para los sectores no prioritarios del 110 por ciento, para los prioritarios en el 120 por ciento, y también del 120 por ciento para las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior. Para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales se fija en el 125 por ciento.

Además, en relación con la tasa de reposición, se ha realizado un especial esfuerzo en introducir determinadas modificaciones que han supuesto una mayor flexibilización de la misma. Así:

- Se establecen nuevas situaciones que no computan en la tasa de reposición (las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local y en los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto).
- Se establece la posibilidad de adelanto de la tasa de reposición, incrementando en el ejercicio en curso la tasa con la que corresponda por la diferencia entre las altas y bajas producidas desde enero de ese ejercicio, hasta la fecha de aprobación de la oferta.

- Se recoge la posibilidad de que las plazas no cubiertas tras la ejecución de una convocatoria puedan convocarse nuevamente, en un plazo determinado.
- Se prevé la posibilidad de cesión de tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el mismo.
- También se prevé que cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación.
- Además, se establece la posibilidad de que las entidades locales puedan ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.

III.2.1.2 La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha introducido novedades en los procesos de estabilización de empleo temporal.

Se prevé una tasa adicional de estabilización de empleo temporal a la prevista en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018, que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse antes de 1 de junio de 2022, y los procesos selectivos que de ellos deriven deberán publicarse antes de 31 de diciembre de 2022 y finalizarse antes de 31 de diciembre de 2024.

III.2.1.3 El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, ha recogido una tasa adicional específica para la celebración de contratos por tiempo indefinido o fijos discontinuos, cuando resulten necesarios para el cumplimiento



de los fines que las administraciones públicas y las entidades del sector público institucional tengan encomendados.

III.2.2.- ESTUDIOS, INFORMES Y OTRAS ACTUACIONES

Los informes elaborados se agrupan en los siguientes apartados:

Informes jurídicos sobre proyectos de normas o acuerdos de ámbito estatal

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

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

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

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

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

Asimismo, se efectuó un seguimiento sobre las normas de las Comunidades Autónomas y de las Universidades Públicas que aprobaron sus Ofertas de Empleo Público y de las distintas convocatorias de puestos de trabajo que de ellas derivaron, con el objeto de analizar el cumplimiento de la normativa básica del Estado, en materia de tasa de reposición de efectivos.

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

Durante 2021, en el ámbito de las Comunidades Autónomas, el seguimiento de las Ofertas de Empleo Público ha alcanzado a 48 disposiciones y a 879 normas que aprueban procesos selectivos, conforme al siguiente desglose:

CCAA	Nº OFERTAS	Nº CONVOCATORIAS
Andalucía	5	55
Aragón	3	170
Principado de Asturias	1	15
Baleares	3	8
Canarias	3	26
Cantabria	3	5
Castilla-La Mancha	1	63
Castilla y León	1	53
Cataluña	2	6
Extremadura	1	44
Galicia	5	20
La Rioja	2	76
Madrid	1	216
Murcia	4	9
Navarra	9	24
País Vasco	1	19
Valencia	3	70
TOTAL	48	879



Por lo que se refiere a las Universidades Públicas se analizaron 151 Ofertas de Empleo Público y 1.982 convocatorias de procesos selectivos:

UNIVERSIDADES	Nº OFERTAS	Nº CONVOCATORIAS	UNIVERSIDADES	Nº OFERTAS	Nº CONVOCATORIAS
A CORUÑA	1	24	LEÓN	4	66
ALCALÁ	2	68	LLEIDA	1	14
ALICANTE	2	55	MÁLAGA	3	48
ALMERÍA	3	18	MIGUEL HERNÁNDEZ	5	41
AUTÓNOMA DE BARCELONA	3	60	MURCIA	4	131
AUTÓNOMA DE MADRID	2	42	NAVARRA	7	23
BALEARES	2	22	OVIEDO	2	52
BARCELONA	3	34	PABLO OLAVIDE	5	10
BURGOS	3	16	PAÍS VASCO	3	23
CÁDIZ	1	57	POLITÉCNICA DE CARTAGENA	2	45
CARLOS III	1	13	POLITÉCNICA DE CATALUÑA	3	22
CANTABRIA	2	39	POLITÉCNICA DE MADRID	1	23
CASTILLA-LA MANCHA	4	44	POLITÉCNICA DE VALENCIA	4	84
COMPLUTENSE DE MADRID	1	72	POMPEU FABRA	4	56
CÓRDOBA	5	60	REY JUAN CARLOS	3	36
EXTREMADURA	3	6	ROVIRA I VIRGILI	4	23
GIRONA	3	32	SALAMANCA	2	46
GRANADA	4	52	SANTIAGO DE COMPOSTELA	3	49
HUELVA	2	26	SEVILLA	3	50
INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA	1	7	UNED	3	66
JAÉN	3	46	VALENCIA	1	98
JAUME I	6	34	VALLADOLID	4	18
LA LAGUNA	5	20	VIGO	3	22
LA RIOJA	4	22	ZARAGOZA	9	57
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	2	10	TOTALES	151	1.982

En los supuestos en los que se detectaron contradicciones entre las disposiciones sobre oferta de empleo y la normativa básica del Estado, se ha solicitado la correspondiente información a la Comunidad Autónoma o la Universidad, instando, en su caso, la oportuna modificación legal.

Otros informes jurídicos

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

- La exigencia de informe previo del Ministerio de Hacienda para los convenios que pretenda suscribir cualquier entidad del sector público estatal con la administración de una Comunidad Autónoma o los entes dependientes o vinculados a ella.
- Los informes elaborados en relación con la actividad parlamentaria sobre diversas Proposiciones de Ley, Proposiciones no de Ley, Mociones y otras Iniciativas parlamentarias.

- En materia de estructuras administrativas, la publicación del Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales abrió un proceso de modificación de las estructuras orgánicas de todos los departamentos ministeriales y de varios organismos adscritos a los mismos que ha continuado durante el ejercicio 2021. Así, durante el año 2021 fueron analizados e informados por este Centro directivo 35 proyectos de reales decretos en esta materia en los que se creaban, modificaban y suprimían órganos superiores y directivos hasta el rango orgánico de subdirector general, e incluso divisiones y unidades sin rango cuyo nivel de complemento de destino lo fija posteriormente la CECIR.
- La contestación a consultas relativas a la aplicación de la norma básica presupuestaria en lo relativo a las ofertas de empleo público, cálculo de la tasa de reposición y a los procesos de estabilización de empleo temporal regulados en las LPGE 2017 y 2018.



Otras actuaciones

- Durante el ejercicio 2021 este centro directivo participado en las reuniones de la Comisión de Seguimiento de Disposiciones y Actos de la CCAA, en las que se analiza el ajuste a las normas constitucionales de las normas dictadas por las CCAA, respecto de las que se habían efectuado objeciones de constitucionalidad desde la perspectiva de los costes de personal.
- Participación en 12 reuniones de los grupos de trabajo y en las Comisiones Bilaterales de Cooperación Estado-Comunidad Autónoma respectiva, en el supuesto previsto en el artículo 33.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, a fin de intentar por la vía de la negociación dirimir los conflictos y evitar la interposición del correspondiente recurso. Igualmente, se han informado distintos procedimientos de esta naturaleza.
- Actualización y mantenimiento permanente de los datos publicados en la página web de la Dirección General sobre las estructuras orgánicas de la AGE, sus Organismos Autónomos, Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social y Entes públicos que tengan funcionarios.

CIFRAS ACTIVIDAD GLOBAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA

Año	Elaboración de normas	Informes jurídicos	Ley de Presupuestos	Normas de CC.AA.	Otros informes	Total
2019	3	252	73	218	1.364	1.910
2020	2	386	152	357	447	1.344
2021	1	656	79	71	571	1.378



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

El área de Reclamaciones y Recursos se centra, de una parte, en la tramitación y elaboración de las propuestas de resolución de los recursos interpuestos por los interesados en vía administrativa respecto de las resoluciones de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), de las resoluciones de la Dirección General sobre la adecuación a la normativa vigente de las retribuciones anuales del personal directivo en el sector público estatal; así como cualesquiera otras

resoluciones competencia de la Dirección General, y, de otro lado, atiende las relaciones con los órganos de los distintos órdenes jurisdiccionales.

RECURSOS

La actividad durante 2020 queda reflejada en el siguiente cuadro que recoge los recursos tramitados:

Materia	Pendientes 31-12-2020	Entradas	Tramitados	Pendientes 31-12-2021
CIR/CECIR	1	1015	676	340
Registro Personal Directivo	3	1	4	0
Masa Salarial	2	2	3	1
Total	6	1018	683	341

A la vista de estos datos, hay que destacar la tramitación de los recursos relacionados con la CIR/CECIR:

El número de recursos de alzada presentados en 2021 ascendió a 1015, de los que 998 corresponde a recursos presentados contra resoluciones de la CECIR que modificaban las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal laboral de los Departamentos Ministeriales y sus Organismos Autónomos, las Agencias Estatales y otras Entidades Públicas y Organismos reguladores, para incorporar en su estructura organizativa las adaptaciones del nuevo sistema de clasificación profesional establecido por el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (IV CUAGE).

El número de recursos presentados es muy elevado si lo comparamos con años anteriores, pues la media

anual de entrada de recursos en los últimos 5 años es de 69 recursos.

Para hacer frente al alto número de recursos presentados, se ha contado con el apoyo del personal del Área de Ordenación Normativa.

También se han gestionado 269 solicitudes relacionadas con el nuevo sistema de clasificación profesional establecido por el IV CUAGE. Estas solicitudes, una vez analizadas, se trasladaron a los ministerios correspondientes, competentes para su tramitación.



RELACIONES CON LOS TRIBUNALES

Las actuaciones de informe y de tramitación de requerimientos y sentencias quedan reflejadas en el siguiente cuadro:

RELACIONES CON LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA				
Materia	Pendientes 31-12-2020	Entradas	Salidas	Pendientes 31-12-2021
CIR/CECIR	0	152	147	5
Registro Personal Directivo	0	5	5	0
Masa Salarial	0	31	31	0
Otros	0	46	46	0
Total	0	234	229	5

Lo más destacable en el ámbito de esta área, respecto a la estadística del año anterior, es la reducción del número de requerimientos recibidos y de sentencias tramitadas, dado que, a partir del 6 de octubre de 2020, la competencia en materia de Clases Pasivas del Estado ha sido asumida por Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En el año 2021 se recibieron 161 requerimientos (expedientes, documentación, información, etc.), y se tramitaron 73 sentencias. De las 73 sentencias, 52 fueron total o parcialmente estimatorias.

La mayoría de las sentencias estimatorias están relacionadas con los recursos interpuestos por parte del personal de las Fuerzas Armadas, que prestaba sus servicios en la Dirección General de la Guardia Civil. Por aplicación del principio de igualdad reconocido en el artículo 14 de la CE se les reconoce el derecho de los recurrentes a percibir el mismo complemento específico singular que perciben los miembros de la Guardia Civil mientras continúen desempeñando las

mismas funciones que los miembros de la Guardia Civil.

También se han gestionado 46 requerimientos recibidos cuya competencia no era de esta Dirección General. Estos requerimientos se trasladaron después de su estudio, a los ministerios u organismos competentes.



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

En este ámbito competencial hay que destacar que en 2021 se incrementó el número de documentos con la incorporación de las disposiciones publicadas en dicho ejercicio en los boletines y diarios oficiales y las sentencias relacionadas con el contenido de la misma la base de datos de ordenación normativa, actualizándose los documentos existentes, y se revisaron todas las publicaciones electrónicas.

Asimismo, en 2021 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” que diariamente se remite al personal de la Dirección General a través del correo electrónico ALFA.

Base de datos documental:

Durante 2021, la base de datos de ordenación normativa, CPLIS, pasó de 27.511 documentos a 28.483, actualizándose, además, el contenido de 3.543 documentos existentes y la adaptación de su formato a través de la aplicación SharePoint, habiéndose borrado 24 documentos.

En el siguiente cuadro se detallan las actuaciones efectuadas:

BASE DE DATOS DOCUMENTAL					
	Estado	CC.AA.	U.E.	Tribunales	Totales
Documentos creados	507	354	68	43	972
Documentos modificados	2.125	1.022	198	198	3.543

Publicaciones electrónicas

En 2021 se procedió a la revisión y actualización del contenido de las publicaciones web de las colecciones “Función Pública”, “Derecho Administrativo”, “Prestaciones Sociales” y “Códigos Legales”.

Gestión y colaboración en portales y páginas web

Se continuó con la gestión de la página web de costes de personal, integrada 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 se siguió colaborando en la gestión de contenidos con la Intranet ALFA de la

Dirección General en relación con las solapas de «Normativa General» y «Estructura Orgánica».

Información de publicaciones oficiales

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



IV. ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN

ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN

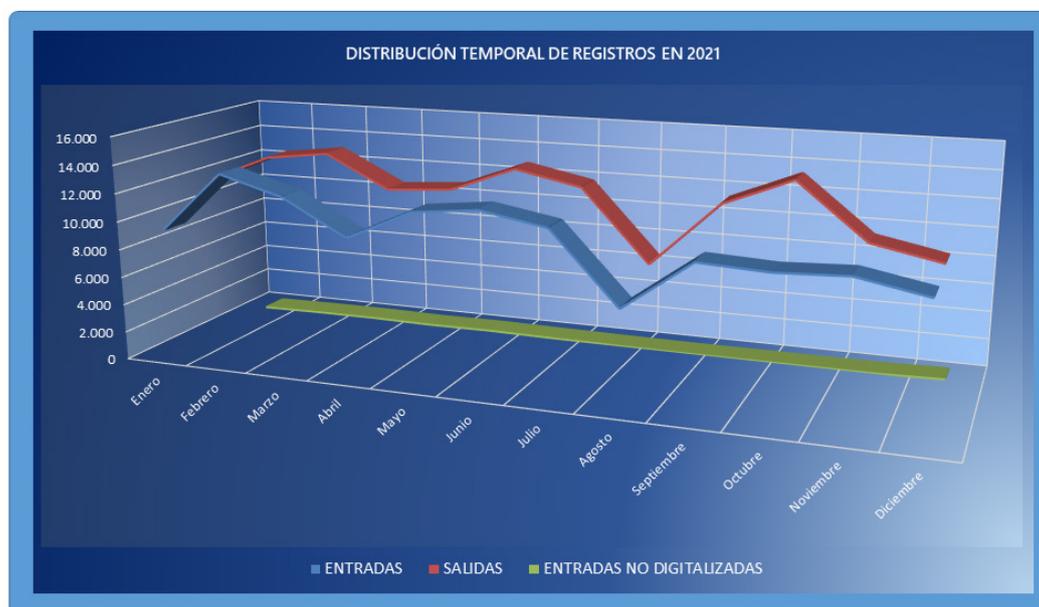
Las competencias de la Dirección General son complementadas con una serie de tareas horizontales que hacen posible la coordinación y el funcionamiento del Centro.

IV.1.- REGISTRO

Durante el año 2021, se registraron 127.394 asientos de entrada, de los cuales 556 correspondían a la Oficina de Conflictos de Intereses, y 146.264 asientos de salida.

El tiempo medio de tramitación de los registros de entrada fue de 1,02 días respecto a los registros manuales, y de 0,90 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 2020 / 2021				
	Entrada 2020	Entrada 2021	Salida 2020	Salida 2021
Documentación Clases Pasivas * No Digitalizados	108.461 * 1.925	123.341 * 887	136.091	142.692
Doc. Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales	362	342	145	166
Resto de documentación	2.412	3.711	1.625	3.403
TOTAL GENERAL	111.2235	127.394	137.861	146.264

IV.2.- FORMACIÓN

De acuerdo con el Plan de Formación para el año 2021, se han impartido los cursos que figuran a continuación:

Cursos/Talleres/Jornadas	Nº Alumnos	Nº Horas	Dirigido al personal:
Taller "LÍNEAS FUNDAMENTALES DE LA LEGISLACIÓN DE CONTRATACIÓN PÚBLICA"	10	10	Personal del Centro
Curso "EL VALOR SOCIAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES"	10	15	Personal del Centro
Curso "HERRAMIENTAS EFECTIVAS PARA OPTIMIZAR NUESTRA COMUNICACIÓN INTERNA"	12	15	Personal del Centro
Taller "PÍLDORAS INFORMATIVAS SOBRE EL USO DE APLICACIONES INFORMÁTICAS EN LA NUEVA SITUACIÓN DERIVADA DEL COVID 19"	31	21	Personal del Centro
Taller "ACTUALIDAD DE LOS MODELOS DE CALIDAD EFQM Y CAF 2020"	16	5	Comité de Dirección y Equipo de Calidad
Curso "AUTOEVALUACIÓN CON EL MODELO CAF 2020"	8	15	Equipo de Calidad
Taller "DESAFIOS ORGANIZATIVOS Y DE RR.HH. POR LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO"	17	5	Comité de Dirección y Equipo de Calidad
Curso "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO"	16	15	Empleados públicos A1 y A2
Curso "GESTIÓN DEL TIEMPO Y PLANIFICACIÓN DE TAREAS"	11	15	Empleados públicos A1 y A2
Taller "NORMATIVA REGULADORA DE COSTES DE PERSONAL"	50	18	Empleados públicos A1 y A2

	2020	2021
Total nº de cursos	5	10
Total nº de horas lectivas	67	134
Valoración media de los cursos (*)	3,66	3,54

(*) La valoración media es sobre 4



IV.3.- MANTENIMIENTO

Mantenimiento informático

- Resolución de averías: 3030 incidencias. El tiempo de resolución acumulado del año fue superior a 3 horas, aumentando respecto al año anterior como consecuencia de la carga de trabajo adicional que supuso la actualización de todo el parque informático a la versión 1909 de Windows 10.
- Conexión de 150 equipos de Clases Pasivas a electrónica de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social (GISS). Se procedió al parcheo de todo el equipamiento de CP para conectarlos a los switches instalados por la GISS y a la retirada de los puestos de sobremesa.
- Actualización de equipamiento
 - Portátiles: 80
 - Tablets: 28
 - Equipos de sobremesa: 316
 - Móviles: 30
- Modificación y desarrollo de aplicaciones:
 - Evaluación de desempeño:
 - Estudio y descarte de ERYCA_SEPG.
 - Desarrollo de la aplicación CIPRES2.
 - Modernización y mejora de la aplicación de averías informáticas.
 - Actualización y mejora de la Aplicación del inventario informático.
 - Gestión de riesgos:
 - Estudio y descarte de la aplicación PILAR del CCN.
 - Modificación de la aplicación SIGRIS2 para gestión de riesgos.
- Publicaciones con Adobe InDesign :
 - Libro inicial del Plan Estratégico 2021-2025.
 - Libro de seguimiento semestral del Plan Estratégico 2021-2025.
 - Memoria anual 2020.
 - Manual de bienvenida.
 - Manual de Procedimientos.
- Estudio de vulnerabilidades de software y hardware de la Dirección General.

Mantenimiento de instalaciones

A lo largo de 2021 se comunicaron en el edificio 372 incidencias de electricidad, fontanería, carpintería, telefonía, etc. Se incrementaron un 16% respecto al año anterior. Hay que considerar que a lo largo del año fue aumentándose el trabajo presencial en nuestras oficinas.

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

El tiempo de resolución, tanto por medios propios como por medios externos se ha mantenido prácticamente invariable respecto a 2020.

Consumo de material

Siguiendo con la política de respeto medioambiental iniciada en años anteriores, y con el avance del expediente electrónico en todos los ámbitos competenciales de la Dirección General, teniendo en cuenta además el trabajo no presencial realizado durante 2021 y la reducción de personal al haberse traspasado la Subdirección General de Clases Pasivas al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el consumo de papel se redujo en un 63% y el de otro material de oficina en un 45%, en relación con 2020.



IV.4.- EXPEDIENTES DE TRANSPARENCIA

Los aspectos más destacables durante el año 2021 han sido:

- Desde la entrada en vigor de la Ley 19/2013, se ha ido perfeccionando el análisis y la tramitación de las solicitudes.
- Se mantiene el número de expedientes tramitados.
- Del total de solicitudes presentadas, el 92% han sido admitidas concediendo el acceso a la información requerida.
- No hubo ninguna reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
- Los datos de los expedientes de transparencia en 2021 fueron:

EXPEDIENTES DE TRANSPARENCIA	
SOLICITUDES	TOTAL
Recibidas	72
Inadmitidas	6
Devueltas	
Desistimiento	
Contestadas	66



IV.5.- RELACIONES INSTITUCIONALES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Para el óptimo desempeño de las competencias encomendadas a la Dirección General es necesaria la participación de sus responsables en diversos órganos colegiados, mesas de negociación y comisiones de todo tipo, que aseguren el conocimiento de las materias a tratar para la toma de decisiones, así como la coordinación y cooperación con otras unidades de la Administración, tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Desde el año 2020 y hasta la actualidad, como consecuencia de la pandemia provocada por la COVID-19 prácticamente todas las reuniones se tuvieron que programar de forma diferente o complementaria a la presencial, generalizándose a partir de ese momento las video reuniones. Por ello la mayor parte de la participación de este Centro en Mesas de Negociación y Órganos colegiados ha sido mediante este sistema.

IV.5.1.- RELACIONES INSTITUCIONALES

Durante 2021 se mantuvo la actividad relacionada con los Grupos de Trabajo procedentes del IV Convenio Único del Personal Laboral de la AGE, tomando relevancia los siguientes Grupos de Trabajo:

- GT de Encuadramiento.
- GT de Traslados, para el Concurso abierto y permanente.
- GT de Jubilación anticipada.

Además de este hito, se mantuvo durante 2021 una gran actividad de las Mesas de negociación y sus comisiones delegadas, para seguir ejecutando los compromisos adquiridos en el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, de 9 de marzo de 2018, que se llevaron a cabo en los siguientes ámbitos y materias:

- Acuerdo para la aplicación de los Fondos Adicionales 2018-2020.
- Procesos de estabilización de empleo público.
- Oferta de Empleo Público para 2021.
- Establecimiento de bases comunes para un Concurso Unitario de Traslados para el Personal Funcionario.

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

Comisión de Coordinación del Empleo Público

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

En 2021 se celebraron varias reuniones en las que se trataron diferentes asuntos, siendo los más relevantes:

- Propuestas y análisis para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Pruebas piloto para la publicación trimestral del BEPSAP.

Comisión Superior de Personal y sus grupos de trabajo

La Comisión Superior de Personal, en Pleno o en Comisión Permanente, celebró durante 2021 tres reuniones, abordándose diversas materias, entre las que podemos destacar:

- Oferta de Empleo Público 2021.
- Criterios interpretativos de los Art. 48 y 49 del TREBEP, “bolsa de horas”.
- Informe sobre Anteproyecto de Ley Orgánica de la Formación Profesional.
- Informe sobre el Reglamento del personal funcionario de la Carrera Diplomática.
- Informe sobre especialidades docentes en el ámbito de la música y las artes escénicas.
- III Plan de igualdad de género.
- Proyecto gestionado por el SEPE “Primer empleo en las AAPP”.



Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado

Durante el ejercicio 2021 se llevó a cabo la negociación colectiva de los empleados públicos a través de la participación en estas Mesas Generales en las que se alcanzaron acuerdos o se debatieron sobre los siguientes temas:

- Acuerdo para la reducción de la temporalidad en la AGE y modificaciones de diversos artículos del TREBEP relacionados con la temporalidad y los funcionarios interinos.
- Acuerdo para la OEP 2021.

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

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

- Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo.
- Grupo de trabajo de Estabilización.

Convenio Único

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

Destacaron especialmente la continuación de las reuniones de los Grupos de Trabajo de Cambio de Régimen Jurídico, Movilidad-Traslados y Jubilación anticipada, aunque se llevaron a cabo varias más relacionadas con los asuntos que se identifican en el siguiente apartado.

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

- Comisión Negociadora: 2 reuniones.
- Comisión Paritaria (COPA): 5 reuniones del Pleno y otras 5 de la Comisión Permanente.
- Grupo de trabajo de Movilidad: 8 reuniones.
- Grupo de trabajo de Régimen Jurídico: 3 reuniones.

- Grupo de trabajo del Anexo V: 1 reunión.
- Grupo de trabajo de Jubilación anticipada: 3 reuniones.
- GT específico del INAEM: 2 reuniones.
- Grupo de trabajo de Complementos: 3 reuniones.

Comisión Técnica para el Personal Laboral en el Exterior

Se publicó durante 2021 el Reglamento disciplinario del Personal Laboral en el Exterior, negociado en esta Comisión Técnica.

Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud

Las reuniones de la Comisión Técnica Delegada, que estudia y prepara los temas que se llevarán después a decisión del Pleno y a la que asisten igualmente representantes de las Comunidades Autónomas, fueron numerosas y complejas.

Tema significativo por la repercusión en materia de personal es la aplicación del Real Decreto 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que:

- Obliga a la limitación temporal de los nombramientos interinos a un máximo de 3 años.
- Modifica los supuestos de los nombramientos de eventuales.
- Limita las causas y tiempo de las sustituciones.
- Establece medidas dirigidas al control de la temporalidad.



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.

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

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

Datos estadísticos 2021

- Número de Promotores: 123 Entidades Promotoras y 9 Entidades Sub Promotoras.
- Número de Partícipes: 512.136.
- Aportaciones voluntarias de los partícipes: 2.668 miles de euros.
- Patrimonio neto del Fondo: 634.855 miles de euros.
- Rentabilidad neta del año: 6,89%.
- Importe neto de las prestaciones abonadas por contingencias (jubilación, incapacidad y fallecimiento):
 - o Capital: 18.601,55 miles de euros.
 - o Renta: 790,62 miles de euros.
 - o Mixta: 192,01 miles de euros.
- Importe neto de las prestaciones abonadas por supuestos excepcionales de liquidez:
 - o Disposiciones: 5.105,25 miles de euros..
 - o Desempleo de larga duración: 83,07 miles de euros.
 - o Enfermedad grave: 7,97 miles de euros.

IV.5.2.- COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Participación en la actividad del “Grupo Artículo 65”

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

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

La Dirección General de Costes de Personal ostenta la representación de España en el Comité de Coordinación de las Retribuciones (CCR) de las Organizaciones Coordinadas, cuyo sistema de retribuciones del personal a su servicio, así como de sus pensiones, son comunes.

También poseen un sistema común de categorías de personal, aunque las políticas de clasificación de puestos varían según la institución de que se trate y teniendo en cuenta las características particulares de cada organización.

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

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



Durante 2021 se desarrollaron tres reuniones de carácter ordinario en los meses de febrero, junio y septiembre y una de carácter extraordinario en mayo, todas ellas celebradas por videoconferencia. Durante éstas reuniones se trataron los siguientes temas:

- La aprobación del ajuste anual de las retribuciones y pensiones a partir del 1 de enero de 2022.
- El ajuste anual de las prestaciones familiares para 2022.
- El ajuste anual de las diferentes pensiones a partir del 1 de enero de 2022.
- Se continuó y finalizó en la reunión de junio, la revisión del sistema de ajuste de las retribuciones para el periodo 2022 a 2025.
- Se renovó en los respectivos cargos al actual Presidente del CCR, y al Vicepresidente, al no presentarse candidaturas alternativas.

CUADRO 1:

Se desglosa, por tipo de Organización, el número de efectivos civiles, en activo, a los que se afecta la coordinación de retribuciones y los pensionistas a los que se abonan pensiones, y de cada uno de ellos los que están ubicados en España, correspondientes a 2021.

ORGANIZACIÓN	STAFF	%	STAFF EN ESPAÑA	PENSIONES	%	PENSIONES EN ESPAÑA
OTAN	6.369	42	13	4.238	47	85
OCDE	3.301	22		1.730	19	26
ESA	2.425	16	77	1.732	19	59
COE	2.277	15		1.013	11	19
EUMETSAT	561	4		95	1	2
ECMWF	344	2		140	2	5
TOTAL	15.277	100	85	8.948	100	196

**CUADRO 2:**

Refleja el coste anual del personal (salarios, cotizaciones sociales y prestaciones) que presta servicios en cada una de las Organizaciones Coordinadas, así como la aportación de España, correspondientes a 2021.

ORGANIZACIÓN	COSTE DE PERSONAL	APORTACIÓN ESPAÑA (€)
OTAN	597.689.750	33.192.102,58
OCDE	234.864.000	7.045.920,00
ESA	417.410.885	21.705.366,02
COE	318.357.284	18.783.079,76
EUMETSAT	62.422.000	4.344.571,20
ECMWF	30.204.531	1.999.539,96
TOTAL	1.660.948.450	87.070.579,52



IV.6.- SISTEMA DARETRI

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

El ámbito del sistema DARETRI es el siguiente:

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

El objetivo de este sistema es la obtención de las masas salariales y efectivos en nómina a partir de los ficheros informáticos que envían los centros gestores con los datos retributivos. Permite conocer el coste de las retribuciones o de previsiones de gasto de personal del conjunto o de determinados colectivos del sector público administrativo de la AGE.

La gestión de los datos, en el año 2021, supuso la recepción y tratamiento de 239 ficheros mensualmente, lo que se ha traducido en más de 1.618.598 registros (un 2,5% más que en 2020) y 29.134.764 datos anuales.

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

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

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

Durante este ejercicio se diferenciaron nuevos colectivos, como los relativos al personal investigador (funcionario y laboral) de los Organismos Públicos de Investigación o los letrados de la Administración de Justicia.

Así mismo, se actualizaron los grupos del personal laboral para hacerlos coherentes con las nuevas clasificaciones del IV Convenio Único de la AGE.



Se ha colaborado en la ampliación del paquete de información relativo al sistema DARETRI, dentro de la Plataforma Report Server de Business Intelligence de la Dirección General.

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

Todas estas funciones se han compatibilizado con las dos grandes líneas de trabajo que, en los próximos años, supondrán una modernización y ampliación del sistema DARETRI actual. Estas son:

1. DARETRIWEB: creación de un sistema en entorno web que permita la migración del actual sistema y que lo dote de mayor funcionalidad, seguridad y de una imagen más moderna. Se está desarrollando en colaboración con la Oficina de Informática Presupuestaria de la IGAE. Los avances, en el 2021 se han centrado en la entrada de datos al sistema y su validación.
2. DARETRI2: creación de un nuevo sistema DARETRI que incluya información nueva y adicional a la soportada por DARETRI1, ampliando el ámbito, tipo de información e individualizando las retribuciones de cada efectivo. Dicho sistema se integrará sobre la plataforma DARETRIWEB, ya que se está diseñando con los requerimientos necesarios para ello.

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



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE
COSTES DE PERSONAL