



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE
COSTES DE PERSONAL

Memoria 2023

SELLO
EXCELENCIA



400-499
Año 2023



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE
COSTES DE PERSONAL

Memoria 2023



Septiembre 2024

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

ÍNDICE	1
PRESENTACIÓN	3
I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS	7
I.1.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA	9
I.2.- RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO Y EFECTIVOS.....	11
I.3.- PRESUPUESTO.....	15
I.4.- GESTIÓN DE LA CALIDAD	17
I.5.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN GENERAL CON LA AGENDA 2030.....	18
II.- ACTIVIDADES SECTORIALES	19
II.1.- ESTUDIOS, ANÁLISIS E INFORMES EN EL ÁREA DE COSTES DE PERSONAL	21
II.2.- MODIFICACIÓN EN LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y OTRAS ACTUACIONES CECIR.....	30
II.3.- ACTUACIONES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL	32
II.4.- AUTORIZACION DE NOMBRAMIENTO DE INTERINOS Y DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL	39
II.5.- REGISTRO PERSONAL DIRECTIVO.....	41
II.6.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS	42
II.7.- AUTORIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DE ALTOS CARGOS	43
II.8.- CLASIFICACIÓN DE ENTIDADES SEGÚN EL RD 451/2012	43
III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS	45
III.1.- FACTORES DESTACABLES.....	47
III.2.- ELABORACIÓN DE NORMAS, ESTUDIOS E INFORMES.....	48
III.3.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO	51
III.4.- RECLAMACIONES, RECURSOS Y ENVÍO DE EXPEDIENTES A TRIBUNALES	52
III.5.- BASE DE DATOS DOCUMENTAL, PUBLICACIONES Y OTRAS ACTUACIONES.....	54
IV. ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN	55
IV.1.- REGISTRO	57
IV.2.- FORMACIÓN	59
IV.3.- MANTENIMIENTO	60
IV.4.- TRANSPARENCIA. EXPEDIENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.....	63
IV.5.- RELACIONES INSTITUCIONALES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL	64



PRESENTACIÓN





En el año 2023 han tenido lugar dos hechos puntuales que han cambiado el devenir de la gestión de la Dirección General. El primero de ellos, las modificaciones competenciales que incluyó la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 y el segundo, la consecución del Sello de Excelencia en la gestión de la calidad conforme al modelo europeo CAF.

Si bien el primer hito ha significado cambios importantes en la definición de la Misión y funciones del centro directivo, el segundo ha traído como consecuencia la aprobación del Plan de Mejora, que se estructura en una síntesis del informe de autoevaluación, la formulación y análisis de las áreas de mejora y la priorización de las mismas en función de su impacto y viabilidad. Este plan debe ser la guía de actuación de los próximos ejercicios en materia de calidad.

Durante el año 2023 se ha seguido aplicando un modelo mixto de actividad en el que han convivido la prestación de servicios de carácter presencial con el trabajo a distancia, modelo que ha permitido continuar con el reforzamiento de la utilización de los soportes digitales y obtener unos óptimos resultados en los distintos procesos de gestión que se desarrollan.

Como aspecto prioritario, la Dirección General ha participado en la elaboración del Título III y disposiciones concordantes del anteproyecto Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024 y, por cuarto año consecutivo, ha elaborado el capítulo “Representación” del Informe de Impacto de Género que debe acompañar al citado anteproyecto.

En materia de retribuciones de personal laboral, se han desarrollado una serie de actuaciones orientadas a supervisar el cumplimiento de los límites que la normativa presupuestaria impone a las retribuciones de este personal.

Así, con carácter previo a cualquier negociación colectiva, se emite el informe de masa salarial de los departamentos ministeriales y de cada una de las entidades del sector público institucional estatal. En el ejercicio 2023 se emitieron un total de 278 informes de masa salarial de ámbito distinto al Convenio Único, de los cuales 195 correspondieron a informes iniciales de masa salarial y 83 a nuevos informes tras alegaciones.

A pesar de los cambios ocurridos en materia competencial, cabe resaltar la buena gestión desarrollada por la Dirección General de Costes de Personal, gracias al alto grado de compromiso y de capacitación de las personas que componen su plantilla.

A principios del año 2024 se ha llevado a cabo el relevo en la dirección del centro, por lo que la gestión que se contempla en esta memoria pertenece al periodo en que fue Director General Juan José Herrera Campa, a quien agradecemos el esfuerzo desarrollado en sus más de 12 años al frente del centro directivo.

Quizá, el reto al que se enfrenta la Dirección General de Costes de Personal en los próximos años sea la estabilización y el rejuvenecimiento de su plantilla superando el actual y preocupante índice de envejecimiento, y la deseable estabilidad de sus competencias, todo ello en aras al cumplimiento de su Misión, que reside en el control del gasto público en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y su alineamiento con las políticas de estabilidad presupuestaria.

*Madrid, 2 de septiembre de 2024
Miguel Antonio Cervera Guerrero
Director General*

I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS





ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS

La actividad, estructura y funciones de la Dirección General, en el año 2023 estuvo marcada por los siguientes acontecimientos:

I.1.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA

A lo largo de 2023 se han aprobado las siguientes normas que modifican la regulación de la organización y funciones del Ministerio de Hacienda:

- Real Decreto 829/2023, de 20 de noviembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, modificado posteriormente, entre otros, por el Real Decreto 1230/2023, de 29 de diciembre, que suprime el Ministerio de Hacienda y Función Pública y crea el actual Ministerio de Hacienda.
- Real Decreto 830/2023, de 20 de noviembre, sobre las Vicepresidencias del Gobierno, modificado por el Real Decreto 1231/2023, de 29 de diciembre.

La Ministra de Hacienda asume la Vicepresidencia primera del Gobierno por Real Decreto 1237/2023, de 29 de diciembre.

- Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. Fija la nueva estructura del Ministerio de Hacienda.

Hasta la aprobación del nuevo real decreto de estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, las funciones de la Dirección General de Costes de Personal se siguen regulado en el art. 10 del Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto. Dichas funciones han sido modificadas por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Como en años anteriores, conforme a 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:

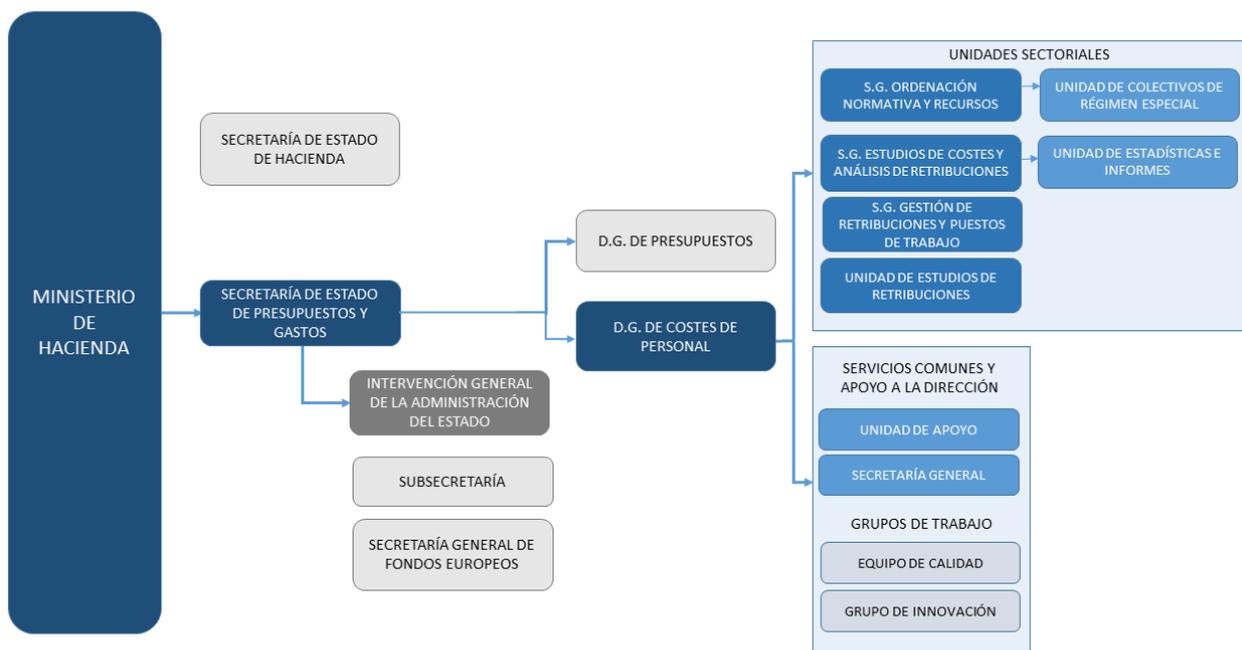
- El Registro General de todos los documentos de Clases Pasivas, su digitalización y remisión electrónica o en papel a las diferentes unidades y servicios de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas.
- Soporte de las aplicaciones, hardware, software, impresoras, red, etc.
- Mantenimiento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



Durante el año 2023, 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, sigue ejerciendo 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 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 1009/2023, de 5 de diciembre y RD 682/2021, de 3 de agosto)



I.2.- RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO Y EFECTIVOS

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN GENERAL

(31/12/2023)

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	Unidad de Apoyo	Unidad de Colectivos Régimen Especial	Unidad de Estadísticas e Informes	Unidad de Estudios Retribuciones	TOTAL Dirección General
30	1	1	2	1	1	1		1	8
29	1	2	2	1			1	1	8
28	3	7	5			4	1	1	21
26	2	11	7	4		1	2	1	28
24			1	1					2
22	1	5	5	10		2	2		25
20		7		1				2	10
18		3	1	11	1				16
17					2				2
16	1	1	2	2		1		1	8
15		2							2
TOTAL	9	39	25	31	4	9	6	7	130

PERSONAL LABORAL

Número de efectivos por tipo de contrato y categoría profesional

Categoría profesional	Secretaría General	Total Dirección General
2G. Arquitectura Técnica	1	1
3G. Informática	1	1
M1.Mantenimiento General	2	2
M1.Diseño y Gestión Artes Gráficas	1	1
4G. Administración	1	1
EI. Servicios Administrativos (*)	6	6
TOTAL	12	12

(*) Se incluye a dos relevistas con contrato de 3:45 horas



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

- **Funcionarios**

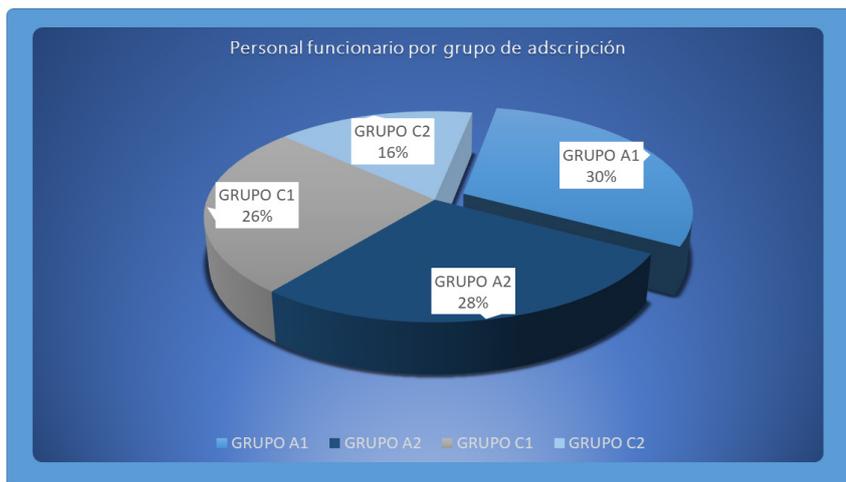
Distribución por grupos de adscripción:

Grupo A1: 30 %

Grupo A2: 28 %

Grupo C1: 26 %

Grupo C2: 16 %

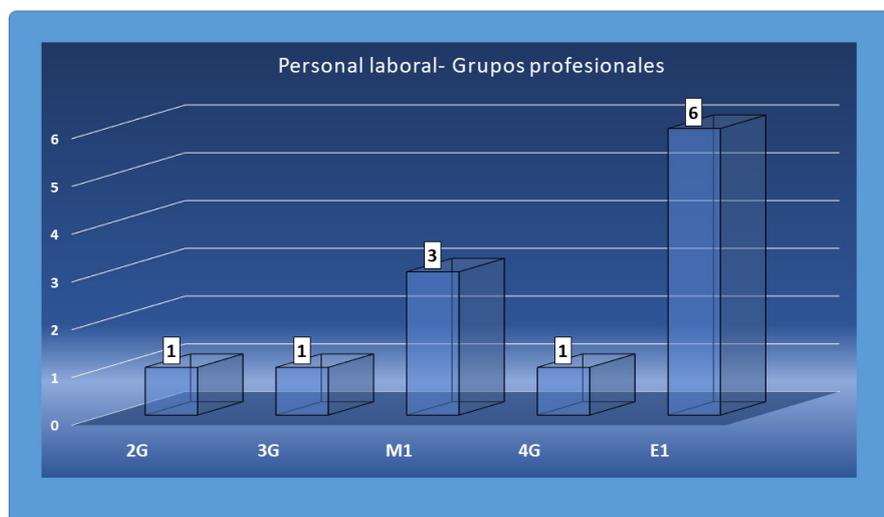


Titulación:

El 35 % de los funcionarios posee una titulación superior a la requerida para su ingreso o escala de pertenencia.

- **Personal laboral:**

De los 12 efectivos que componen la plantilla, 10 mantienen una relación con la Administración mediante un contrato laboral fijo o indefinido. Los 2 restantes (E1 - Ordenanzas) se acogen a un contrato de relevo de 3:45 horas diarias.

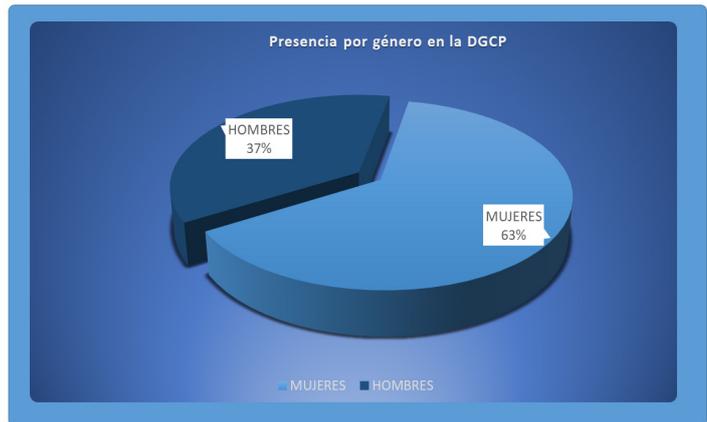


La mayor parte del colectivo laboral se concentra en torno a dos categorías profesionales: E1, que cuenta con 6 efectivos, y M1, con otros 3.



- Relación hombre/mujer:

De los 142 efectivos que componen la DGCP entre funcionarios y laborales, un 63 % del personal está compuesto por mujeres, siendo la relación hombre/mujer de 1 a 1,73.



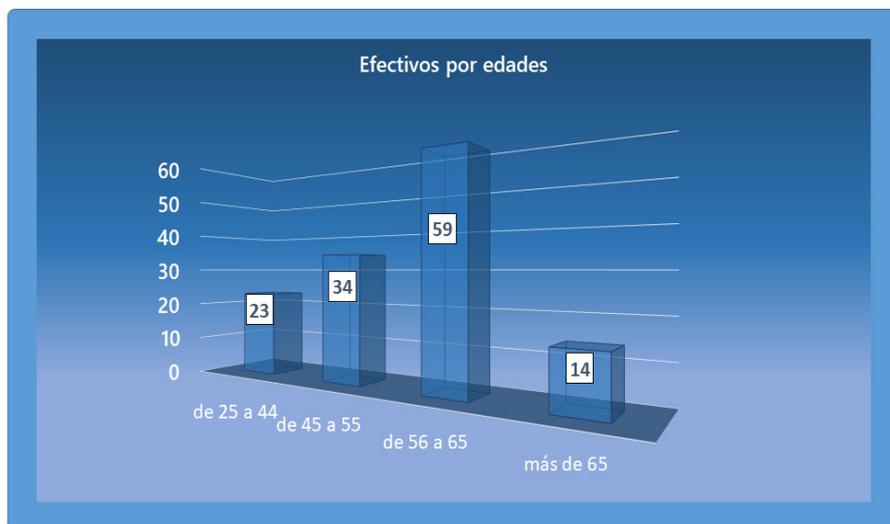
- El tiempo medio de permanencia del personal en la Dirección General es de 15,99 años.



- Edad de la plantilla:

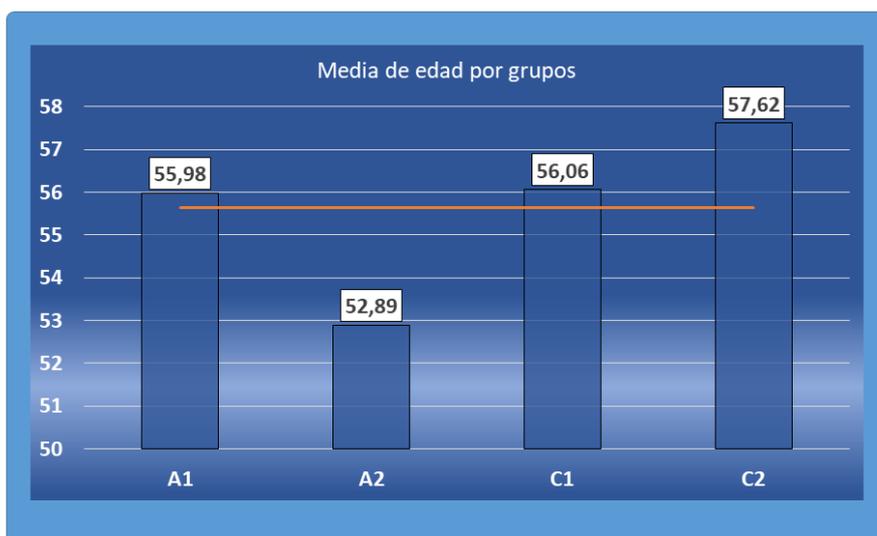
La edad media de la plantilla es de 56 años, distribuyéndose la presencia del personal en los siguientes tramos:

Tramo de más de 65 años:	10,77 % (14 efectivos)
Tramo de 56 a 65 años:	45,38 % (59 efectivos)
Tramo de 45 a 55 años:	26,15 % (34 efectivos)
Tramo de 25 a 44 años:	17,69 % (23 efectivos)

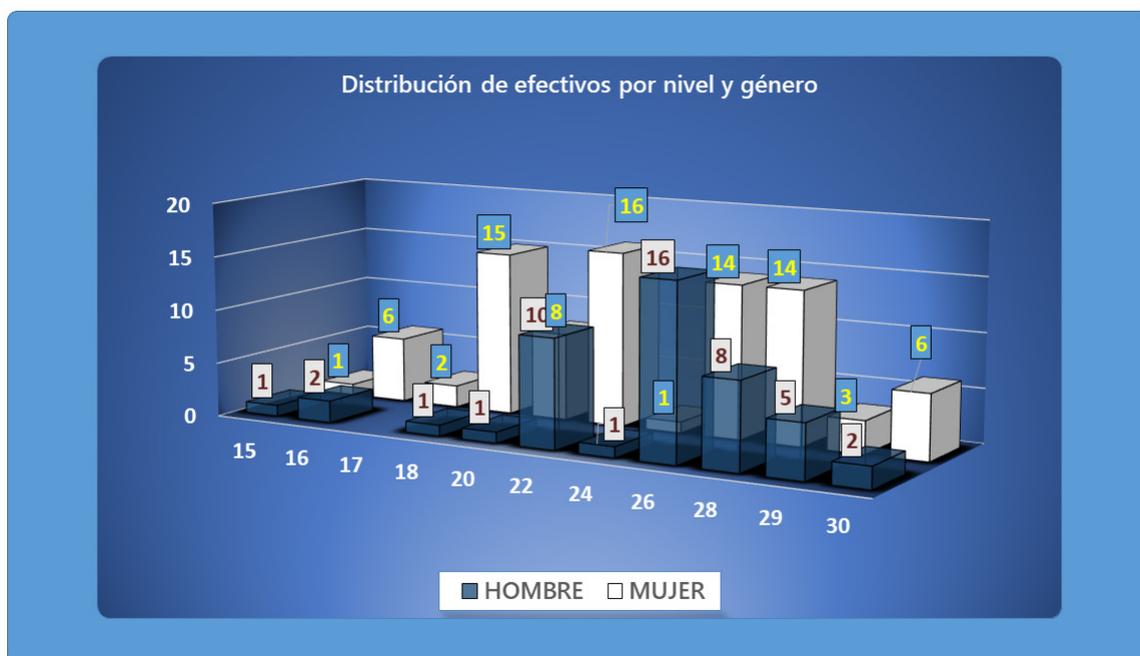




La edad media de la D.G. es de 56 años
(La edad media de la AGE es de 51,32 años)



El índice de envejecimiento en personal funcionario (mayores de 50/menores de 40 x100) es en la D.G. de 277,7 frente a 126 de la AGE.





I.3.- PRESUPUESTO

Dentro de la Sección 15 (Ministerio de Hacienda) de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) se incardina el Servicio 13 (Dirección General de Costes de Personal), que participa en el **programa 931N** Política Presupuestaria, el cual en el ejercicio 2023 ha contado con una dotación inicial de 6.388,33 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 6.634,62 miles de euros, lo que ha representado una variación respecto al crédito disponible en el año 2022 de un incremento de 4,81% en euros corrientes.

Por su parte, las obligaciones reconocidas han ascendido a 6.539,35 miles de euros, alcanzándose un grado de ejecución del 98,56 % del crédito disponible, superior en un 0,03 % a la del ejercicio anterior.

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

- Capítulo I: 98,83 %.
- Capítulo II: 1,08 %.
- Capítulo VI: 0,09 %.

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2023 ⁽¹⁾

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CRÉDITOS Y EJECUCIÓN 2023⁽¹⁾

PROGRAMA 931N					
ARTICULOS Y CAPITULOS.	CRÉDITO INICIAL	MODIFIC. CRÉDITO	CRÉDITO DISPONIBLE	OBLIGAC. RECONOC.	% EJEC.
Art.º 10	61,05	2,76	63,81	63,78	99,95%
Art.º 12	5.284,31	230,00	5.514,31	5.441,76	98,68%
Art.º 13	261,71	13,53	275,24	261,62	95,05%
Art.º 16	703,42	0,00	703,42	697,59	99,17%
CAPITULO I	6.310,49	246,29	6.556,78	6.464,75	98,60%
Art.º 21	4,22	0,80	5,02	4,84	96,44%
Art.º 22	58,66	3,18	61,84	59,02	95,43%
Art.º 23	6,73	-2,03	4,70	4,46	94,86%
CAPITULO II	69,61	1,95	71,56	68,32	95,46%
ART.63	8,23	-1,95	6,28	6,28	100,00%
CAPITULO VI	8,23	-1,95	6,28	6,28	100,00%
TOTAL	6.388,33	246,29	6.634,62	6.539,35	98,56%

⁽¹⁾ miles de euros



SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2022/2023 ⁽¹⁾

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CRÉDITOS Y EJECUCIÓN 2022/2023 ⁽¹⁾

ARTÍCULOS Y CAPÍTULOS	PRESUPUESTO 2022					PRESUPUESTO 2023					% VARIACIÓN 2022/2023			
	CRÉDITO INICIAL	MODIFIC. CRÉDITO	CRÉDITO DISPONIBLE	OBLIGAC. RECONOC.	PORCENTAJE EJECUCION	CRÉDITO INICIAL	MODIFIC. CRÉDITO	CRÉDITO DISPONIBLE	OBLIGAC. RECONOC.	PORCENTAJE EJECUCION	CRÉDITO INICIAL	CRÉDITO DISPON.	OBLIGAC. RECON.	VARIAC. EJEC.
Art.º 10	61,05	0,90	61,948	61,92	99,96%	61,05	2,76	63,81	63,78	99,95%	0,00	3,01	3,00	-0,01
Art.º 12	5.436,37	-203,00	5.233,37	5.213,75	99,63%	5.284,31	230,00	5.514,31	5.441,76	98,68%	-2,80	5,37	4,37	-0,94
Art.º 13	333,39	-66,00	267,39	248,95	93,10%	261,71	13,53	275,24	261,62	95,05%	-21,50	2,93	5,09	2,09
Art.º 16	689,62		689,62	649,36	94,16%	703,42		703,42	697,59	99,17%	2,00	2,00	7,43	5,32
CAPITULO I	6.520,43	-268,10	6.252,33	6.173,98	98,75%	6.310,49	246,29	6.556,78	6.464,75	98,60%	-3,22	4,87	4,71	-0,15
Art.º 21	4,22	2,21	6,4343	6,12	95,11%	4,22	0,80	5,02	4,84	96,44%		-21,98	-20,89	1,40
Art.º 22	58,66		58,66	51,57	87,92%	58,66	3,18	61,84	59,02	95,43%		5,42	14,43	8,54
Art.º 23	6,73	-2,21	4,5157	0,16	3,65%	6,73	-2,03	4,70	4,46	94,86%		4,08	2.607,03	2.500,89
CAPITULO II	69,61	0,00	69,61	57,86	83,12%	69,61	1,95	71,56	68,32	95,46%		2,80	18,07	14,86
ART.63	8,23		8,23	5,43	65,92%	8,23	-1,95	6,28	6,28	100,00%		-23,71	15,73	51,69
CAPITULO VI	8,23	0,00	8,23	5,43	65,92%	8,23	-1,95	6,28	6,28	100,00%	0,00	-23,71	15,73	51,69
TOTAL	6.598,27	-268,10	6.330,17	6.237,27	98,53%	6.388,33	246,29	6.634,62	6.539,35	98,56%	-3,18	4,81	4,84	0,03
TOTAL (En euros 2022)	6.598,27	-268,1	6.330,17	6.237,27	98,53%	6.196,25	238,88	6.435,13	6.342,72	98,56%	-6,09	1,66	1,69	0,03

I.P.C. diciembre 2022/ diciembre 2023 = 3,1 %

⁽¹⁾ miles de euros

I.4.- GESTIÓN DE LA CALIDAD

Una vez conseguido el Sello de Excelencia EVAM en 2018 y su posterior renovación en 2021, la Dirección General ha continuado avanzando en su compromiso de mejora continua y en la segunda mitad del 2022 llevó a cabo un proceso de autoevaluación que ha culminado, a mediados de 2023, con el reconocimiento al centro directivo del Sello de Excelencia conforme al Modelo CAF 2020, habiendo sido certificado por la entonces Dirección General de Gobernanza Pública con el Nivel 400-499 puntos, en aplicación de la *Orden HFP/83/2023, de 19 de enero de 2023, por la que se convocan el proceso de reconocimiento del nivel de excelencia y los Premios a la Calidad e Innovación en la Gestión Pública, XVI edición.*

El proceso de autoevaluación realizado dio lugar a un profundo diagnóstico que ha permitido detectar futuras acciones de mejora. El Equipo de calidad, formado por personas de distintas subdirecciones generales y unidades de la Dirección General, ha sido el encargado de evaluar las áreas de mejora y las correspondientes acciones a desarrollar en los próximos tres años, para lo que ha contado con la colaboración del personal del centro.

Así, en octubre de 2023, se ha aprobado por el Comité de Dirección el Plan de Mejora de la Dirección General, que se estructura en una síntesis del informe de autoevaluación; la formulación y análisis de las áreas de mejora; la priorización de las acciones de mejora en función de su impacto y viabilidad; la asignación de responsabilidades por acción y el correspondiente cronograma con hitos y recursos.

Una de las acciones de mejora aprobadas contempla la creación de un Grupo de innovación (IG) de carácter permanente, que tiene como misión fomentar aquellos proyectos novedosos que tengan un impacto positivo en la Dirección General. Dicho grupo se ha creado en noviembre de 2023 y está integrado por personal del centro directivo.

Al margen del proceso descrito, el Equipo de calidad ha continuado trabajando y poniendo en marcha diferentes acciones para la mejora de la gestión del centro directivo, con la filosofía de la excelencia en la gestión y la mejora continua: planificar, ejecutar, controlar y actuar (PDCA).

Bajo su impulso, en 2023 cabe destacar las siguientes:

- La actualización en septiembre del Manual de bienvenida, contando con las aportaciones de todos los empleados del Centro directivo.
- El avance en los trabajos de revisión de la Guía útil para la jubilación.
- Se ha continuado con la elaboración de los Planes de relevo, instrumento orientado a evitar o minimizar la pérdida de conocimiento que deriva de la jubilación o el traslado de las personas del centro directivo. Durante el año 2023 se han seguido elaborando fichas personalizadas y se han proporcionado a los responsables de cubrir los puestos que han quedado vacantes.
- En el marco de la calidad se ha realizado una nueva entrega de premios por las sugerencias y propuestas de mejora presentadas por los trabajadores del centro. En la convocatoria correspondiente a 2023 se presentaron un total de 15 nuevas aportaciones. El 15 de diciembre, en un acto oficial, el Director General realizó la entrega de los diplomas de reconocimiento a las personas premiadas.



El hito más importante durante el año 2023 ha sido la obtención del Sello de Excelencia CAF 400-499

1.5.- 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. 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 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. De este modo, los distintos programas y proyectos establecidos para la consecución de los objetivos de su Plan Estratégico (2021-2025) contribuyen a su desarrollo.

En el marco de las competencias que tiene atribuidas, la Dirección General contribuye a alcanzar, principalmente, los siguientes ODS:

- Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, 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.

No obstante, y por su carácter transversal, también pueden citarse los siguientes objetivos:

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

Las medidas de control y vigilancia de las 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.

- Objetivo 12. Producción y consumo responsables.

El uso sostenible y eficiente de los recursos se integra en la gestión del centro directivo, poniéndose de manifiesto en la adopción de medidas dirigidas a reducir el consumo energético o al reciclado de materiales, cumpliendo de este modo con su compromiso con la responsabilidad social.

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.

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 2024. Aunque posteriormente se ha prorrogado el Presupuesto de 2023, las estimaciones para 2024 se han realizado igualmente.

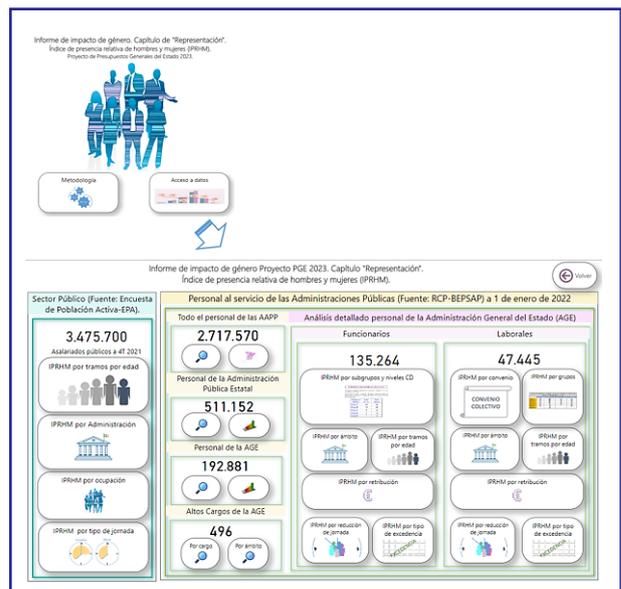
Mensual y trimestralmente se hace un seguimiento de su grado de ejecución.

Estudios de perspectiva de género

La Dirección General llevó a cabo, por cuarto año, la elaboración del capítulo “Representación” del Informe de Impacto de Género que debe acompañar a la Ley de presupuestos generales del Estado de 2024.

No obstante, al haberse prorrogado el presupuesto de 2023, el informe que está accesible con la visualización interactiva de estos datos en una plataforma de Power BI (Business Intelligence), en la página web de los Presupuestos Generales del Estado, es el de 2023, a través del siguiente enlace:

<https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/InformesImpacto/IAPGE2023/PResultados/Paginas/Representacion2023.aspx>



Portada de acceso al informe de impacto de género (capítulo “Representación”) en Power BI para los PGE de 2023

Plataforma para la presentación de los principales resultados del Informe de Impacto en la Infancia, la Adolescencia y en la Familia.

La Dirección General también ha colaborado en el diseño y desarrollo de una herramienta para la visualización de datos del informe transversal con los principales resultados del Informe de Impacto en la Infancia, la Adolescencia y en la Familia mediante tecnología de Business Intelligence Microsoft Power BI, que permiten interactuar y pivotar los datos conforme a las necesidades de búsqueda de información y obtención de resultados por el usuario, aportando una potencialidad y utilidad mayores que la tradicional vista plana de datos que ofrece el formato pdf. Este informe también es documentación obligatoria a presentar ante las Cortes Generales junto con el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado según lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley General Presupuestaria. Debido a la prórroga presupuestaria, aunque se ha llevado a cabo el correspondiente a 2024, solo se puede acceder al informe de 2023 a través del siguiente enlace a la página de los Presupuestos Generales del Estado para 2023:

<https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/InformesImpacto/IIIAF2023/Paginas/PRIIIAF2023.aspx>

Oferta de empleo público: Sector Público Estatal

Durante el primer semestre de 2023 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, óida la Comisión Superior de Personal.

La Oferta de Empleo Pública de 2023 se concretó en las siguientes normas:

- Real Decreto 340/2023, de 3 de mayo. (OEP de las FFAA y Oficiales de la Guardia Civil)
- Real Decreto 625/2023, de 11 de julio. (OEP ordinaria AGE)
- Real Decreto 626/2023, de 11 de julio. (OEP Policía Nacional)
- Real Decreto 627/2023, de 11 de julio. (OEP Guardia Civil)
- Real Decreto 1227/2023, de 27 de diciembre. (OEP tasa adicional estabilización AGE)
- Resolución 21/09/2023 (OEP UNED)

Informe de impacto en la Infancia, la Adolescencia y la Familia.
Proyecto de Presupuestos Generales del Estado 2023

Metodología Acceso a datos

Administración Presupuestaria

Principales resultados

Informe de impacto en la Infancia, la Adolescencia y la Familia. Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2023

Por colectivos Por políticas presupuestarias Por secciones ministeriales Por programas presupuestarios Por relevancia Por dimensiones

Visión general

Detalle por colectivos

Portada de acceso al informe de impacto en la Infancia, la Adolescencia y en la Familia en Power BI para los PGE de 2023

Cuadro resumen de las plazas aprobadas:

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2023	
OFERTA ORDINARIA	31.725
OFERTA ESTABILIZACIÓN	884
FF.CC DE SEGURIDAD DEL ESTADO	5.708
Policía Nacional	2.833
Guardia Civil	2.875
FUERZAS ARMADAS	2.216
UNED	71
TOTAL GENERAL	40.604

Los datos correspondientes a OEP 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 Público de todas las Administraciones (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 2023 se ampliaron las líneas de trabajo sobre retribuciones, efectivos y costes de personal, destacando las siguientes:

- 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.

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.- 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.

En el siguiente cuadro se recoge el ámbito monitorizado del sistema DARETRI :

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 el número de efectivos en nómina a partir de los ficheros informáticos que los centros gestores envían, mensualmente, con los datos retributivos.

24

La gestión de los datos en el año 2023 ha supuesto la recepción y tratamiento de 235 ficheros mensualmente, lo que se ha traducido en más de 1.819.882 registros (un 4 % más que en 2022) y 32.757.876 datos anuales

Esto ha permitido monitorizar un total de:





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.

En el año 2023 se procedió a la creación de una nueva clase de personal, el denominado personal laboral con contrato de relevo, que permitirá monitorizar la casuística prevista en el IV Convenio Único de la AGE para las jubilaciones parciales

Así mismo, se crearon nuevas claves retributivas para reflejar adecuadamente la realidad de los complementos de puestos de trabajo del personal laboral de la AGE.

Se ha seguido colaborando 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 ha continuado 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. Se ha seguido avanzando en la entrada y validación de los datos que alimentan el sistema mediante la realización de pruebas que permitan verificar el correcto funcionamiento de la nueva aplicación. Adicionalmente se ha iniciado el

diseño e implementación en fase de pruebas de nuevas salidas de información.

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. En el año 2023 se ha avanzado en la definición y viabilidad de los nuevos campos de información, se han realizado consultas y encuestas a los centros gestores de la AGE y se ha avanzado en la redacción de la normativa que regulará el sistema.

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.

II.1.3.- SIMAT: SUMINISTRO DE INFORMACIÓN, POR LAS CCAA Y ENTIDADES LOCALES, SEGÚN LAS PREVISIONES DE LA LEY DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

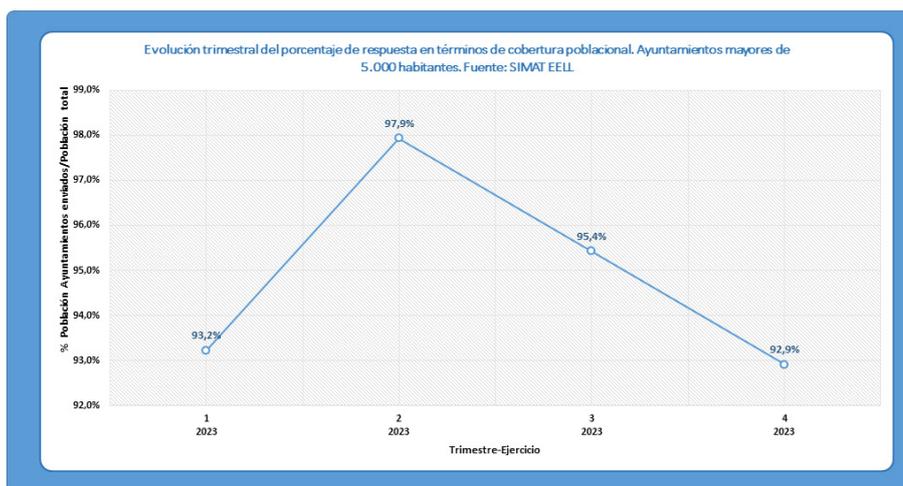
La Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas 2015/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, modificada parcialmente por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

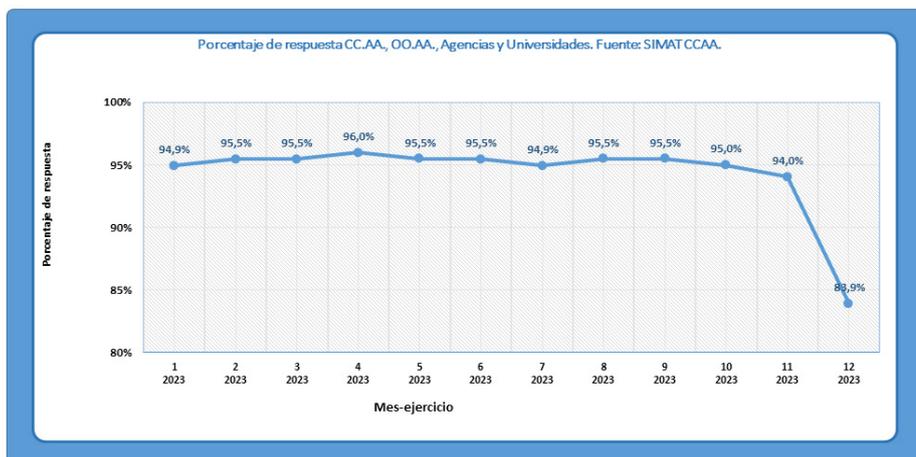
La captura de la información se efectúa a través de un sistema de carga masiva de datos habilitado al efecto.

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

Evolución trimestral en 2023 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 2023 del porcentaje de respuesta de los entes de las comunidades autónomas sujetos a contabilidad pública (CCAA/consejerías, organismos autónomos, agencias y universidades).





II.1.4.- 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 2023 se amplió el número de informes BI a disposición de las diferentes unidades del centro y especialmente a disposición del Comité de Dirección. Además de los informes BI sobre análisis de datos sobre efectivos, costes y retribuciones hay que destacar las plataformas para visualización de los principales resultados, tanto del Informe de Impacto de Género (capítulo "Representación") como del Informe de Impacto en la Infancia, la Adolescencia y la Familia, ambos accesibles desde la página web de los Presupuestos Generales del Estado para 2023 al haberse prorrogado los presupuestos.

II.1.5.- RETRIBUCIONES DE LAS 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 2023 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.



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 han calculado los importes de incentivos al rendimiento para altos cargos y personal funcionario y eventual y se han comunicado 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 han tramitado las autorizaciones correspondientes, tanto por lo que respecta a los importes iniciales, 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 han presentado 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 a este respecto que, de conformidad con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, una vez verificado el cumplimiento de las condiciones previstas en la citada ley respecto a evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizados, y de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de octubre, se procedió a la actualización de los importes de los incentivos al rendimiento, aplicando un incremento adicional del 0,5 por ciento con efectos de 1 de enero de 2023.

Así, fue necesario recalcular todas las cuantías de incentivos al rendimiento de altos cargos y personal funcionario y eventual de los distintos ministerios, organismos autónomos, agencias y otras entidades con presupuesto limitativo, y tramitar la aprobación de las órdenes ministeriales de autorización de las mismas.

De este modo, durante 2023 se han tramitado un total de 448 expedientes de incentivos al rendimiento, lo que supone un importante incremento de la carga de trabajo respecto a años precedentes.

La tramitación de expedientes de incentivos al rendimiento ha supuesto un notable incremento respecto al año anterior



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, que, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero, deben ser actualizados con carácter anual, mediante orden ministerial.

Además, durante el ejercicio se han de tramitar las correspondientes 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, de conformidad con lo previsto en la mencionada orden anual de actualización de los módulos.

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 y organismos.

Según lo previsto en la Orden de actualización de módulos, 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 DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y OTRAS ACTUACIONES CECIR

En el año 2023 se aprobaron las siguientes modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo (RPT):

Modificaciones de RPT	Personal funcionario	Personal laboral	Total
CECIR	1.059	433	1.492
Desconcentración	1.638	236	1.874
Total	2.697	669	3.366

El Real Decreto 829/2023, de 20 de noviembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, establece una nueva estructura de la Administración General del Estado, que ha supuesto la creación y modificación de los departamentos ministeriales y de sus órganos superiores.

Posteriormente, el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales ha creado y modificado los órganos directivos de cada departamento ministerial.

Para dotar con los puestos de trabajo necesarios a los gabinetes y secretarías de los nuevos órganos superiores y directivos se han aprobado distintas modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario.

Para la gestión de la Presidencia del Consejo de la Unión Europea que, en el segundo semestre de 2023 ha sido ejercida por España, durante 2023 se aprobaron distintas modificaciones de las RPT de los departamentos ministeriales.

Las Ofertas de Empleo Público (OEP) contienen las previsiones de incorporación de nuevos recursos humanos en la Administración General del Estado, en función de sus necesidades y prioridades, así como de su disponibilidad presupuestaria, de acuerdo con

lo que dispone la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año sobre la OEP y las tasas de reposición.

Una vez se finalizan los procesos selectivos previamente a la incorporación de los aspirantes que han superado los mismos, es habitual que sea necesario crear puestos o adecuar puestos existentes para su ocupación por el personal de nuevo ingreso, siguiendo la distribución que al respecto realiza la Dirección General de Función Pública.

En el mismo sentido, cuando resulta necesario de acuerdo con la normativa nombrar funcionarios interinos con cargo a las plazas incluidas en la OEP mientras se desarrollan los procesos selectivos, se procede a la modificación de la relación de puestos de trabajo, consistente en la creación de puestos o en la adecuación de puestos existentes, para permitir su cobertura.

En 2023 se continuó con la fijación de retribuciones para los expedientes presentados por distintos Ministerios y Organismos dentro del Programa Primera Experiencia Profesional en las Administraciones Públicas, subvencionado por el SEPE, y que comenzó en 2022. Este Programa ofrece una primera experiencia laboral en las Administraciones Públicas a personas jóvenes desempleadas que hayan completado su educación formal. Se resolvieron 13



expedientes correspondientes a los Ministerios de Igualdad, Universidades, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Asuntos Económicos y Transformación Digital, Industria, Comercio y Turismo, Agricultura, Pesca y Alimentación y Política Territorial y los organismos Instituto de Crédito Oficial, Instituto de Turismo de España (TURESPAÑA) y Centro de Estudios y Experimentación de Obras Públicas.

Del mismo modo se fijaron por Resolución CECIR las retribuciones del personal contratado dentro del Programa TANDEM del Ministerio del Interior y se actualizaron las del personal contratado en los proyectos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, establece en su artículo 19. Dos que, en el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022. También establecía otros dos posibles incrementos adicionales del 0'5 % vinculados uno a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA) y otro a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023, incrementos adicionales que finalmente fueron autorizados por el Consejo de Ministros y aplicados (si bien el vinculado al PIB lo fue en febrero de 2024).

Lo anterior hizo que además de los Acuerdos Generales que se realizan en enero para recoger en distintos ámbitos, tanto del personal funcionario como laboral, el incremento salarial que marque la Ley de Presupuestos, se hicieron en octubre de 2023 otros Acuerdos Generales para recoger el incremento vinculado al IPAC.

II.3.- ACTUACIONES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL

En materia de retribuciones de personal laboral, la Dirección General desarrolla una serie de actuaciones orientadas a supervisar el cumplimiento de los límites que la normativa presupuestaria impone a las retribuciones de este personal.

A diferencia de lo que sucede con el personal funcionario, cuyos distintos conceptos retributivos se incrementan anualmente en el máximo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, en el caso del personal laboral, la Ley de Presupuestos únicamente recoge el incremento de su masa salarial, dejando a la negociación colectiva la distribución o aplicación de dicho incremento entre los distintos conceptos retributivos o trabajadores.

Por ello, con carácter previo a cualquier negociación colectiva, esta Dirección General emite el informe de masa salarial de los Departamentos Ministeriales, así como de cada una de las entidades del sector público institucional estatal (organismos autónomos, entidades públicas empresariales, agencias estatales, entes del sector público, sociedades mercantiles estatales, fundaciones y consorcios del sector público estatal y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados). La masa salarial del Convenio Único de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos se emite de oficio a partir de los datos del Registro Central de Personal y las aclaraciones de los distintos centros directivos, mientras que el resto de masas salariales se emiten a solicitud de cada entidad a partir de los datos certificados por ellas.

Por otro lado, esta Dirección General también supervisa el cumplimiento de la normativa presupuestaria en los convenios colectivos, acuerdos, pactos y demás instrumentos de negociación. Como novedad a este respecto, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 introdujo modificaciones en los trámites preceptivos en materia de negociación colectiva, concretamente:

- Se introdujo un nuevo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo a la negociación, sobre las líneas de negociación y principales medidas, previo informe sobre impacto presupuestario de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

- Se sustituyó el previo informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas (CSNCEP) sobre los Convenios, acuerdos, pactos y demás instrumentos de negociación, por una autorización de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe de impacto presupuestario de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.
- Se eliminó el preceptivo informe de la CECIR para la aprobación del Convenio Único de la Administración General del Estado, así como para la aprobación de acuerdos y pactos en dicho ámbito.

Por tanto, en esta materia, esta Dirección General elabora los informes de impacto presupuestario anteriormente citados, sobre líneas de negociación y principales medidas con carácter previo a la negociación, y sobre los convenios, acuerdos, pactos y demás instrumentos resultantes de la misma.

Por otro lado, también supervisa las retribuciones del personal no acogido a convenio colectivo. En el caso de las sociedades, fundaciones, consorcios y mutuas, la supervisión se produce a través de la masa salarial de dicho personal; mientras que, en el caso de Departamentos Ministeriales, organismos autónomos, agencias estatales, entidades públicas empresariales y resto de entes públicos, éstos deben remitir la correspondiente comunicación de retribuciones de su personal no acogido a convenio, en la que se comprueba que las retribuciones se encuentran dentro de los límites autorizados por la CECIR.

En el ejercicio 2023, se emitieron un total de 93 informes de masa salarial del Convenio Único del personal laboral de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, correspondientes a los 93 centros directivos que cuentan con este tipo de personal.



Finalmente, esta Dirección General también participa, a través de la CECIR y en coordinación con la Dirección General de la Función Pública, en la modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo, así como de los catálogos y sistemas integrales de retribuciones de las entidades públicas empresariales y demás entes públicos.

II.3.1.- INFORMES DE MASA SALARIAL

Como se ha indicado anteriormente, los informes de masa salarial se pueden clasificar en dos grandes grupos, teniendo en cuenta el procedimiento para su emisión.

En el primer grupo se sitúan los informes de masa salarial del Convenio Único del personal laboral de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, cuyo procedimiento de emisión se inicia de oficio por parte de esta Dirección General, remitiendo a los distintos órganos directivos la información económica de la que se dispone para la elaboración de dicho informe, que se obtiene del Registro Central de Personal. A partir de esta información, los distintos órganos directivos remiten las correspondientes alegaciones o aclaraciones sobre la misma, a partir de la cual se procede a emitir el informe definitivo.

Así, en el ejercicio 2023, se emitieron un total de 93 informes de masa salarial del Convenio

Único del personal laboral de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, correspondientes a los 93 centros directivos que cuentan con este tipo de personal.

En el segundo grupo, se sitúan el resto de informes de masa salarial, correspondientes al personal laboral acogido a convenio colectivo distinto del Convenio Único, de organismos autónomos, agencias estatales, entidades públicas empresariales y demás entes públicos, sociedades mercantiles estatales, fundaciones y consorcios del sector público estatal y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados; así como del personal no acogido a convenio de sociedades, fundaciones, consorcios del sector público estatal y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden HAP/1057/2013.

En este segundo grupo, el procedimiento de emisión del informe de masa salarial se inicia a solicitud de la correspondiente entidad, remitida a través de su órgano de coordinación utilizando el modelo normalizado previsto para ello y acompañado de toda la documentación justificativa necesaria. Recibida toda la documentación, se procede a su estudio en un diálogo continuado con los técnicos de cada entidad para recabar la información y aclaraciones adicionales necesarias, tras lo cual se emite el informe de masa salarial definitivo.

Informes de masa salarial de ámbito distinto al Convenio Único, emitidos en el ejercicio 2023

	Masa inicial	Alegaciones	Total
Agencia Estatal	1	1	2
Consortio	24	4	28
Ente Público	18	7	25
Entidad Pública Empresarial	11	4	15
Fundación	29	9	38
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social	22	16	38
Organismo Autónomo	3	1	4
Organismo regulador o supervisor	1	3	4
Sociedad Mercantil Estatal	86	38	124
Total	195	83	278



En caso de discrepancia o de detección de errores, las entidades a veces remiten alegaciones al informe de masa salarial, proporcionando nueva información o aclarando los extremos necesarios, tras lo cual puede resultar necesario emitir nuevo informe de masa salarial en sustitución del emitido inicialmente.

Así, en el ejercicio 2023, se emitieron un total de 278 informes de masa salarial de ámbito distinto al Convenio Único, de los cuales 195 correspondieron a informes iniciales de masa salarial y 83 a nuevos informes tras estudiar alegaciones.

Es necesario precisar que, a diferencia de las masas salariales del Convenio Único, en estos casos, al iniciarse a solicitud de la entidad, el número de informes de masa salarial depende de las solicitudes recibidas. Así, y a pesar de que el informe de masa salarial debe solicitarse en el primer trimestre del año, en el ejercicio 2023, se recibieron 188 solicitudes de informe de masa salarial 2023 fuera de plazo.

Finalmente, cabe destacar que, en el ejercicio 2023 y continuando el proceso de digitalización y automatización de las solicitudes de informe de masa salarial iniciado en 2022, se desarrolló una nueva versión del modelo normalizado de solicitud de informe de masa salarial, partiendo del primer modelo digital desarrollado en 2022, pero incorporando diversas mejoras fruto tanto de la experiencia de los datos recibidos el ejercicio anterior como de las observaciones y sugerencias de las entidades que lo cumplimentaron. El objetivo del proceso de digitalización es, por un lado, facilitar su uso por parte de las entidades, proporcionándoles información sobre los errores de cumplimentación del modelo antes de su firma y envío, y, por otro, permitir el volcado automático de los datos en las aplicaciones de la Dirección General. El nuevo modelo fue aprobado por Resolución del Director General de Costes de Personal de 6 de febrero de 2023.

II.3.2.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para conciliar el derecho a la negociación colectiva recogido en el art. 37 de la Constitución con la reserva de Ley que los artículos 133 y 134 de la norma fundamental establecen para el gasto público, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año fija los límites de gasto de la negociación colectiva, así como el procedimiento de supervisión de los convenios, pactos, acuerdos y demás instrumentos de negociación colectiva del sector público estatal.

Como se ha indicado anteriormente, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 establece un nuevo procedimiento de supervisión y control de la negociación colectiva en el sector público estatal, recogido en el art. 34 de la citada norma:

1. En primer lugar, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos (CDGAE) establece las Pautas para la negociación colectiva de las entidades del sector público estatal para el año correspondiente, que vinculan la negociación colectiva.
2. La Secretaría de Estado de Función Pública debe informar favorablemente, previo informe de impacto presupuestario de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, las líneas de negociación y principales medidas que las entidades vayan a plantear en la negociación colectiva.
3. Una vez obtenido el informe de masa salarial del ejercicio y finalizada la negociación colectiva, la Secretaría de Estado de Función Pública debe autorizar, previo informe de impacto presupuestario de la Secretaría de Estado de Presupuestos y gastos, el convenio, pacto, acuerdo o instrumento de negociación colectiva, que resulte de la negociación.

Este procedimiento no afecta al Convenio Único de la Administración General del Estado, ni a los acuerdos que se limiten a aplicar el incremento retributivo máximo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de forma lineal y homogénea a todos los trabajadores y conceptos retributivos, salvo los no incrementables según la Ley o el convenio.

De acuerdo con lo anterior, por tanto, la actuación de esta Dirección General en materia de control y supervisión de la negociación colectiva del sector público estatal se centra, fundamentalmente, en la elaboración y emisión de los Informes de Impacto Presupuestario sobre líneas y principales medidas a plantear en la negociación colectiva; así como en la elaboración y emisión de los Informes de Impacto Presupuestario sobre los convenios, pactos, acuerdos y demás instrumentos resultantes de la negociación.

Así, durante el ejercicio 2023 se emitieron un total de 34 informes de impacto presupuestario sobre líneas y principales medidas a plantear en la



negociación colectiva, y 57 Informes de Impacto Presupuestario sobre convenios, pactos, acuerdos y demás instrumentos resultantes de la negociación. De estos últimos, 14 corresponden a acuerdos de distribución de incrementos retributivos y 43 a convenios colectivos y resto de pactos, acuerdos e instrumentos de negociación.

Respecto a estas cifras, cabe destacar que los Informes de Impacto Presupuestario se emiten a solicitud de la Secretaría de Estado de Función Pública, por lo que esta Dirección General no tiene control sobre el número de solicitudes recibidas. El tiempo medio de emisión de los informes fue de 26 días.

Por otro lado, el nuevo procedimiento de supervisión y control de la negociación colectiva en el sector público se implantó con un régimen transitorio: tanto los incrementos retributivos correspondientes a ejercicios anteriores a 2023, así como el resto de convenios, pactos, acuerdos e instrumentos de negociación colectiva que ya hubieran sido presentados con anterioridad, se debían tramitar con el procedimiento anterior regulado en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, esto es, con preceptivo informe favorable conjunto de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública y con el preceptivo informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas (CSNCEP).

Por ello, durante el ejercicio 2023 se tramitaron un total de 79 acuerdos de negociación colectiva en sus distintas modalidades, de los cuales 49 se correspondieron con acuerdos de distribución de incrementos retributivos de ejercicios anteriores a 2023 y 30 a acuerdos de aprobación o modificación de Convenios Colectivos.

El elevado número de acuerdos de distribución de incrementos retributivos anteriores a 2023 se explica porque la tramitación se inicia siempre a solicitud de la entidad correspondiente, a través de su órgano de coordinación, por lo que este centro directivo no tiene capacidad de control sobre cuándo las entidades presentan sus acuerdos de incremento.



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 o entidad, estableciéndose sus retribuciones mediante contrato individual en lugar de mediante convenio colectivo.

Por ello, la determinación de retribuciones de este personal está sujeta a otros mecanismos de control y supervisión distintos de los del personal acogido a convenio colectivo:

En el caso del personal no acogido a convenio colectivo de Departamentos Ministeriales, organismos autónomos, agencias estatales, entidades públicas empresariales y demás entes públicos, la determinación de las retribuciones corresponde a la CECIR. En el caso de Departamentos Ministeriales, organismos autónomos y agencias estatales con Relación de Puestos de Trabajo (RPT), el control se efectúa a través del procedimiento de modificación de la RPT; mientras que en el caso de las entidades públicas empresariales y demás entes públicos, la CECIR determina sus retribuciones a través de la aprobación de un Sistema Integral de Retribuciones, que establece los límites de las retribuciones de este personal.

Así, en 2023 se emitieron un total de 16 resoluciones CECIR de actualización o modificación del Sistema Integral de Retribuciones de distintos entes públicos y entidades públicas empresariales, 19 resoluciones de fijación de retribuciones de personal no acogido a convenio y 6 resoluciones de modificación de relaciones de puestos de trabajo de personal no acogido a convenio.

Además de la determinación de retribuciones del personal no acogido a convenio, que supone un control a priori, este Centro Directivo también efectúa un control a posteriori de las retribuciones

efectivamente devengadas por este personal.

Así, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 24. Cinco de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, los Departamentos Ministeriales, así como las distintas entidades del sector público institucional estatal, deben a esta Dirección General, para su comprobación, las retribuciones satisfechas y devengadas por su personal no acogido a convenio colectivo durante 2023. A este respecto, se deben distinguir dos colectivos diferenciados, teniendo en cuenta el procedimiento de control y supervisión:

- Personal no acogido a convenio colectivo de Departamentos Ministeriales, organismos autónomos, agencias estatales y entidades públicas empresariales y demás entes públicos del sector público estatal, cuyas retribuciones se deben certificar anualmente, a través del modelo normalizado de comunicación de retribuciones de personal no acogido a convenio colectivo. A partir de esta comunicación, se comprueba que las retribuciones comunicadas no superan los límites autorizados en cada caso por la CECIR.

Cabe destacar que, en 2023, dentro de la dinámica de digitalización en la que se encuentra inmersa la Dirección General, se procedió a la revisión íntegra del modelo normalizado, pasando de un modelo en Excel diseñado para ser imprimido y rellenado en papel, a un modelo en Excel diseñado para ser cumplimentado y firmado digitalmente, así como para ser procesado de forma automática por sistemas de información. El nuevo modelo fue aprobado por Resolución de 14 de julio de 2023 del Director General de Costes de Personal.

Así, en 2023 se recibieron un total de 27 comunicaciones de retribuciones del personal no acogido a convenio colectivo.

- Personal no acogido a convenio colectivo de sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios del sector público estatal, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados, cuyas retribuciones

En 2023 se emitieron un total de 81 informes de masa salarial de personal no acogido a convenio colectivo.



son objeto de control y supervisión a través del informe de masa salarial de este colectivo, de acuerdo con lo previsto en la Orden HAP/1057/2013, en el que se comprueba el incremento respecto al ejercicio anterior, así como que las retribuciones de los nuevos efectivos se corresponden con las de otros efectivos con funciones equiparables.

Así, en 2023 se emitieron un total de 81 informes de masa salarial de personal no acogido a convenio colectivo.

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

Como se ha indicado anteriormente, el personal laboral acogido al Convenio Único de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos está excluido del nuevo procedimiento de informe y autorización previsto en el art. 34 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, ya que el control de los costes de este personal se lleva a cabo, fundamentalmente, a través del procedimiento de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo por la CECIR.

Así, 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.

Concretamente, durante 2023 se tramitaron un total de 669 expedientes de modificación de RPT y de catálogos de personal laboral de la Administración General del Estado, de los cuales 433 fueron aprobados por la CECIR y 236 se resolvieron por los departamentos ministeriales por el procedimiento de desconcentración de competencias.

Como hito relevante de 2023, cabe destacar que, por Resolución de 16 de enero de 2023 de la Dirección General de Trabajo, se registró y publicó el Acuerdo de modificación parcial del IV Convenio colectivo único para el personal de la Administración General del Estado (BOE núm. 22, de 26 de enero), conforme al Acuerdo adoptado en la Comisión Negociadora del IV Convenio Único por el que se modifica el sistema de complementos de puesto de trabajo del Convenio.

Así, para incorporar el nuevo sistema de complementos acordado a las relaciones de puestos de trabajo, esta Dirección General, en colaboración con la Dirección General de Función Pública y los departamentos ministeriales, emitió un total de 41 Resoluciones CECIR, de las cuales, 25 correspondieron a puestos ya encuadrados a 1 de enero de 2022 y 16 correspondieron a puestos encuadrados con posterioridad a esa fecha.

Por otro lado, hay que indicar que, a lo largo de 2023, se firmaron 34 Resoluciones CECIR en las que se modificaba, en los términos acordados en la Comisión Negociadora, el encuadramiento inicial de algunos puestos del IV Convenio Único o se encuadraban puestos que pendientes de encuadrar.

Finalmente, y de acuerdo con lo dispuesto en el art. 33 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, a través de la CECIR, esta Dirección General también participa en el otorgamiento de mejoras unilaterales en determinados ámbitos de la Administración General del Estado, así como en la revisión anual de los sistemas de productividad aprobados por la negociación colectiva del Convenio Único.

Así, a lo largo del año 2023 se emitieron un total de 32 Resoluciones CECIR por las que se aprobaron, para dicho año, mejoras unilaterales justificadas por distintas circunstancias particulares (ampliaciones de horario, cumplimiento de objetivos establecidos, actividades extraordinarias, incrementos sustanciales de la carga de trabajo, condiciones especiales en el desempeño, etc.)



II.3.5.- PERSONAL LABORAL EN EL EXTERIOR SUJETO A LEGISLACIÓN LOCAL

Tradicionalmente, esta Dirección General, a través de la CECIR y en coordinación con la Dirección General de la Función Pública, determinaba y, en su caso, actualizaba las retribuciones del personal laboral en el exterior.

No obstante, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 introdujo una sustancial modificación respecto a las retribuciones de este tipo de personal. Así, mientras la Ley de Presupuestos de 2022 establecía en su artículo 33. Dos que “La Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones determinará y, en su caso, actualizará, las retribuciones del personal laboral en el exterior de acuerdo con las circunstancias específicas de cada país” (lo que venía a reproducir lo establecido al respecto por las Leyes de presupuestos anteriores, con mínimas modificaciones de vez en cuando), la Ley de Presupuestos para 2023 dispone sobre la materia, también en el artículo 33. Dos que “El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, con informe preceptivo de la Secretaría de Estado Presupuestos y Gastos, relativo al impacto presupuestario, fijará las retribuciones del personal laboral en el exterior de acuerdo con las circunstancias específicas de cada país, previa negociación con las organizaciones sindicales en la Comisión Técnica del Personal Laboral en el Exterior”.

Durante este ejercicio se llevaron a cabo dos tipos de actuaciones: por un lado, la redistribución de puestos vacantes, lo que no suponía fijación de retribuciones y, por otro, la adecuación de las retribuciones a las normas locales de obligado cumplimiento.

Por otro lado, también cabe destacar que el 22 de diciembre de 2022 se firmó, en la Mesa General de la Administración General del Estado, el Acuerdo para la adecuación de las retribuciones del personal laboral en el exterior en el año 2022, lo que había sido debatido y acordado previamente en la Comisión Técnica de Personal Laboral en el Exterior, aprobándose su elevación a la Mesa General. El citado Acuerdo acordaba incrementar las retribuciones del personal laboral contratado en el exterior en un 3,5% de su masa salarial, incremento aplicado sobre las retribuciones vigentes el 31 de diciembre de 2021, con efectos de 1 de enero de 2022.

Para materializar el Acuerdo se aprobó la Resolución CECIR de 31 de enero de 2023, así como resoluciones posteriores para dar cumplimiento al punto 6 de la misma, que indicaba que “En el supuesto de que la aplicación del incremento del 3,5 por ciento supere las retribuciones máximas que figuran en la RPT para cada puesto de trabajo, se deberá presentar por los departamentos ministeriales la correspondiente propuesta de modificación de la RPT”.

La LPGE'23 introdujo cambios sustanciales respecto a la fijación de retribuciones del personal laboral en el exterior, introduciendo el informe presupuestario preceptivo de la SEPG

II.4.- AUTORIZACION DE NOMBRAMIENTO DE INTERINOS Y DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 estableció en su artículo 20. Cinco, 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.

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

No obstante, el artículo 20. Ocho de La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, expresó que la autorización de contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos, y la contratación de personal fijo o temporal en el extranjero, requerirá autorización previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función

Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario.

Asimismo, las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, regularon la contratación de 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.

En dichos preceptos también se estableció, como novedad, que la contratación de personal requerirá autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función pública, previo informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario.

Por tanto, dadas las nuevas atribuciones, los datos sobre los informes de impacto presupuestario de contratación de personal y nombramiento de interinos realizados en 2023, son comparados en relación con las autorizaciones de contratación realizadas en los años anteriores, arrojando los siguientes resultados:

1. Número de expedientes tramitados, ya sean informes de impacto presupuestario (IIP) en el ejercicio 2023, o resoluciones de autorización en ejercicios anteriores:

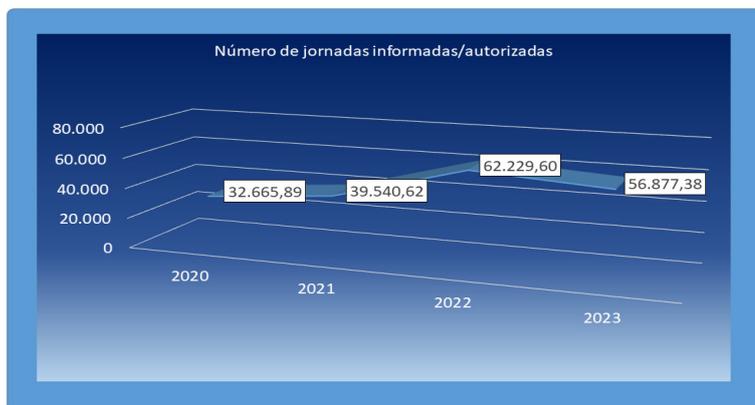


2. Si desagregamos los expedientes informados en 2023 atendiendo al tipo de expediente, se desprenden los siguientes datos con respecto a los tramitados en el ejercicio anterior:

Tipo de expediente:	Año 2022 (resol.)	Año 2023 (IIP)
Autorización Interinos funcionarios	27	11
Autorización Tasas	221	181
Autorizaciones cupos	147	313
Autorizaciones movilidades interadministrativas	38	28
Autorizaciones contratos otros	91	5
Autorización interinos laborales	33	86
Autorizaciones en general*	290	
TOTAL	847	624

*A lo largo del año 2022, con motivo de una optimización estadística, se procedió a la desagregación de los expedientes de autorización de contratación según los diferentes tipos existentes, de ahí que los expedientes de inicio de año no constan debidamente clasificados

3. Número de jornadas informadas (año 2023) o autorizadas (ejercicios anteriores) por la DGCP:



4. Si desagregamos las jornadas informadas en 2023 atendiendo al ámbito ministerial de dependencia, se desprenden los siguientes resultados en relación a las jornadas autorizadas del ejercicio anterior:

Ministerio y sus organismos y entidades públicas dependientes * (según denominación ministerial a enero 2022)	Año 2022 (jornadas autorizadas)	Año 2023 (jornadas informadas)
Agricultura, Pesca y Alimentación	11.990,88	8.099,50
Asuntos Económicos y Transformación Digital	242,8	181,5
Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación	801	1.206,00
Ciencia e Innovación	977,08	1.931,58
Consumo	16,5	1
Cultura y Deporte	936,03	1.958,53
Defensa	1.937,40	1.412,48
Derechos Sociales y Agenda 2030	180,50	429,50
Economía, Industria y Competitividad	38,00	9,00
Educación y Formación Profesional	1.616,00	1.217,50
Hacienda y Función Pública	20.246,91	14.778,04
Igualdad	7,50	4,00
Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	2.285,00	3.941,50
Industria, Comercio y Turismo	3.422,34	2.733,65
Justicia	39,00	13,50
Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática	68,50	212,22
Política Territorial	421,07	1.174,49
Sanidad	69,00	124,75
Trabajo y Economía Social	1.878,72	2.729,00
Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	13.921,06	11.699,32
Universidades	108,50	172,00
Interior	610,00	1.462,00
Transición Ecológica y Reto Demográfico	559,35	1.386,32
TOTAL	62.373,14	56.877,38



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.

Si bien estas competencias se han venido ejerciendo por la Dirección General de Costes de Personal a través de la Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo, en el año 2023, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición adicional vigésima quinta de la Ley de Presupuestos para el año 2023 y las Instrucciones conjuntas de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública de 28 de febrero de 2023, sobre los procedimientos de autorización e informe en materia de recursos humanos de las entidades del sector público estatal, el ejercicio de dichas competencias corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública.

Por otro lado, la citada disposición adicional vigésima quinta también modificó el procedimiento de autorización para incrementar el número de puestos de personal directivo respecto a los del ejercicio anterior, atribuyendo la competencia para autorizar a la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe de impacto presupuestario de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

Por tanto, la competencia de esta Dirección General en el año 2023 en materia de personal directivo del sector público estatal se ha limitado a la emisión de los informes de impacto presupuestario previstos en la mencionada Disposición adicional, a solicitud de la Secretaría de Estado de Función Pública.



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. Asimismo, 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 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.

Como ya se ha indicado anteriormente, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 suprimió el preceptivo informe favorable de la Comisión de Seguimiento sobre los Convenios, pactos, acuerdos y demás instrumentos de negociación colectiva, por lo que la actividad de la Comisión se redujo a la tramitación de los acuerdos de incrementos retributivos de ejercicios anteriores a 2023, así como de convenios, pactos y demás acuerdos presentados con anterioridad, de acuerdo con el régimen transitorio establecido.

Así, durante 2023, la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas celebró 7 reuniones, adoptando un total de 79 acuerdos: 49 acuerdos de incrementos retributivos de ejercicios anteriores a 2023 y 30 acuerdos de aprobación o modificación de Convenios Colectivos.

La Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas durante 2023 celebró 7 reuniones, adoptando un total de 79 acuerdos: 49 acuerdos de incrementos retributivos de ejercicios anteriores a 2023 y 30 expedientes de convenios colectivos.



II.7.- AUTORIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DE ALTOS CARGOS

El art. 21 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 establece la competencia de la persona titular del Ministerio de Hacienda para la fijación de las retribuciones de los Presidentes de las Agencias estatales, los Presidentes y Vicepresidentes de las entidades públicas empresariales y demás entes públicos o, en su caso, los Directores Generales y Directores de los citados organismos, cuando les corresponda el ejercicio de las funciones ejecutivas de máximo nivel. Por Orden HFP/1500/2021, de 29 de diciembre, se delegó dicha competencia en la persona titular de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

A este respecto, esta Dirección General elabora las propuestas de autorización de las retribuciones de los citados altos cargos para su elevación a la persona titular de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, actualizando dichas retribuciones con el incremento máximo establecido en la normativa presupuestaria. Posteriormente, las distintas entidades proceden a comunicar dichas retribuciones.

Concretamente, en 2023, se autorizaron las retribuciones de los altos cargos de 69 entidades y se recibió la comunicación de retribuciones de 57 entidades.

II.8.- CLASIFICACIÓN DE ENTIDADES SEGÚN EL RD 451/2012

El Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, fija el número y las retribuciones del personal con contrato de alta dirección atendiendo tanto a la naturaleza de la entidad como a su clasificación en uno de los tres grupos posibles.

El art. 6 de dicho Real Decreto otorga la competencia para efectuar dicha clasificación a la persona titular del Ministerio de Hacienda.

A este respecto, este Centro Directivo elabora las propuestas de clasificación de las nuevas entidades o de reclasificación, en su caso, de las ya existentes, atendiendo a los criterios fijados en el Real Decreto 451/2012 y siguiendo la misma metodología utilizada en la clasificación inicial de 2012. Para ello se utilizan los datos del Inventario de Entidades del Sector Público (INVENTE) o, en su defecto, los datos certificados por la entidad en la solicitud de clasificación.

Concretamente, durante 2023 se clasificaron 3 entidades: la Agencia Espacial Española, RENGE Proyectos Internacionales y el Centro Nacional de Análisis Genómico (CNAG).



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 de fijar criterios de aplicación de las normas en la materia, cuya competencia tiene atribuida esta Dirección General.

Se han elaborado los borradores del Título III y disposiciones concordantes de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, cuya aprobación finalmente no se ha materializado.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 introdujo determinados cambios competenciales que han afectado a las funciones de la Subdirección General de Ordenación Normativa y Recursos.

- Se incluyó como novedad la necesidad de elaborar informes sobre impacto presupuestario respecto de las solicitudes de autorización para el nombramiento de funcionarios interinos, personal estatutario temporal o la contratación de personal laboral temporal.
- Por otro lado, el control y seguimiento de la oferta de empleo público se encomendó a la Secretaría de Estado de Función Pública, motivo por el cual no se ha realizado ningún análisis de las ofertas de empleo público publicadas en el año 2023, ni de las convocatorias publicadas en este año, en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
- Además, se estableció que el registro de personal directivo del sector público estatal se gestionara por la Secretaría de Estado de Función Pública, por lo que no se dispone de información sobre los posibles recursos contra la resolución de la adecuación a la normativa presupuestaria de las retribuciones anuales del personal directivo.

En cuanto a otras funciones, destaca la revisión del contenido de la Base de Datos Documental CPLIS y de las Publicaciones electrónicas para adaptarlo a las competencias de la Dirección General de Costes de Personal.

Asimismo, como consecuencia del análisis y revisión continuo de las funciones y tareas encomendadas al centro directivo, y en aras de una mayor eficiencia en la gestión, se han trasladado a la Secretaría General una serie de tareas transversales que hasta la fecha habían sido asumidas por la Subdirección General de Ordenación Normativa y Recursos como son las relacionadas con la gestión de los portales y la página web, y el servicio de información de publicaciones oficiales.

La elaboración del Título III de la Ley de Presupuestos Generales del Estado ha sido una actividad prominente de la Dirección General



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

III.2.1.- ELABORACIÓN DE NORMAS

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 recogió en su artículo 19.Dos los incrementos retributivos a aplicar durante ese año al personal al servicio del sector público. Conforme a ello, se preveía un incremento global máximo del 2,5 por ciento respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022, y unos incrementos adicionales que se aplicarían en función de la evolución de Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA) y del Producto Interior Bruto nominal (PIB nominal).

En desarrollo de dicho precepto se elaboró y publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 2023, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento en las retribuciones del personal al servicio del sector público en aplicación de lo previsto en el artículo 19. Dos.2.a) de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Con el fin de facilitar la confección de las nóminas de los altos cargos, personal directivo y demás personal del sector público estatal para el que la ley autoriza de forma directa la aplicación del citado aumento adicional, se elaboró y publicó la Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal del incremento retributivo adicional del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del IPCA previsto en el artículo 19.Dos.2.a) de la citada ley.

En relación al incremento adicional ligado a la evolución del PIB nominal, el dato de evolución no se publica por el Instituto Nacional de Estadística hasta finales del mes de enero de 2024, por lo que a 31 de diciembre de 2023 aún no se conocía si dicho incremento adicional del 0,5 por ciento se iba a materializar.

Por otra parte, como ya se ha mencionado, se ha trabajado en la elaboración del Título III y disposiciones concordantes de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, cuya aprobación finalmente no se ha materializado al prorrogarse los Presupuestos de 2023.

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.

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.

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 y Función Pública 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, durante el año 2023 fueron analizados e informados por este centro directivo 26 proyectos de normas. Las normas informadas se refieren a modificaciones en la estructura de los departamentos ministeriales tramitadas con anterioridad a la aprobación del Real Decreto 829/2023, de 20 de noviembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.
- La contestación a consultas relativas a la aplicación de la norma básica presupuestaria.

Otras actuaciones

- Actuaciones relacionadas con el nombramiento de interinos y con la contratación de personal laboral:
 - o Autorización del cupo anual para la contratación de personal docente e investigador temporal durante el curso académico 2023/2024 en los Centros Universitarios de la Defensa, conforme a lo establecido en la disposición adicional décimo novena de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, y 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 personal laboral, nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.
 - o Informes sobre impacto presupuestario.

El artículo 20. Ocho de la de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, establece que, en el sector público estatal, para la contratación de personal laboral temporal y para el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal, previo a la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría

de Estado de Función Pública, la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos deberá emitir informe preceptivo sobre el impacto presupuestario.

Se han realizado los informes correspondientes a las solicitudes formuladas por la UNED.

- Actuaciones relacionadas con la gestión de las plantillas de personal estatutario:
 - o Ampliación de plantillas.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, autorizó una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluía las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y dotadas presupuestariamente, hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Asimismo, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, podían incorporarse dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la referida ley 20/2021, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hubieran quedado sin cubrir.

Terminadas las correspondientes pruebas selectivas convocadas en los procesos de estabilización hubo que ampliar las plazas de las plantillas gestionadas por INGESA y de los Hospitales de la Defensa para que los aprobados pudieran ser nombrados.



- o Autorizaciones de contratación de personal temporal estatutario

En esta materia, conforme a lo dispuesto en el artículo 20. Ocho de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, previa a la autorización de la contratación de personal estatutario temporal solicitada por INGESA y por los Hospitales de la Defensa, la Dirección General de Costes de Personal elabora un informe preceptivo sobre el impacto presupuestario de los cupos solicitados por cada entidad.

- Actuaciones relacionadas con incrementos retributivo acordados en negociación colectiva:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, relativo a los requisitos necesarios para la plena efectividad de los instrumentos de negociación colectiva cuyo contenido se refiriese a gastos imputables al capítulo de gastos de personal de los presupuestos de los departamentos ministeriales, se emitieron los informes preceptivos sobre el impacto presupuestario de los siguientes acuerdos:

- o Acuerdo entre la Administración del Estado y el comité de huelga de los Letrados de la Administración de Justicia. Se establecieron incrementos retributivos en función de la responsabilidad asumida por el colectivo en las oficinas judiciales. Dichos aumentos se aplicarían sobre el complemento específico

de cada puesto, si el régimen retributivo está regulado en el Real Decreto 2033/2009, de 30 de diciembre, o sobre el complemento específico transitorio, para los que resulte de aplicación el Real Decreto 1130/2003, de 5 de septiembre.

- o Acuerdo entre la Administración del Estado y los representantes de las asociaciones profesionales de la Carrera Judicial y Fiscal. Se estableció un incremento retributivo del complemento de destino por representación de los miembros de las carreras judicial y fiscal, en función del tipo de órgano y destino.

- Durante el ejercicio 2023 este centro directivo ha sido convocado para participar en las reuniones de la Comisión de Seguimiento de Disposiciones y Actos de las CCAA, en las que se analiza el ajuste a las normas constitucionales de las normas dictadas por las comunidades autónomas respecto de las que se hayan efectuado objeciones de constitucionalidad desde la perspectiva de los costes de personal.
- 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 dispongan de funcionarios.

CIFRAS ACTIVIDAD GLOBAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA

Año	Elaboración de normas	Informes jurídicos	Ley de Presupuestos	Normas de CC.AA.	Otros informes	Informes de impacto presupuestario	Total
2021	1	656	79	71	571		1.378
2022	2	1.084	88	367	303		1.844
2023	2	671	72	105	224	6	1.080



III.3.- 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 de Presupuestos y Gastos.

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.

Destaca el incremento de las modalidades de formación 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.

- 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).

- Emisión del informe a que se refiere la disposición final segunda del Real Decreto 462/2002, para reconocer dietas al personal no incluido en el ámbito de aplicación de la norma

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

EXPEDIENTES RD 462/2002			
	2021	2022	2023
Asistencias Tribunales	273	324	478
Órganos Colegiados	32	36	28
Baremos	33	27	29
Asistencias D.A. 6ª	16	25	37
Asistencias D.F. 2ª	1	9	12
Consultas	24	28	30
Total	379	449	614



III.4.- 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 2023 queda reflejada en el siguiente cuadro que recoge los recursos tramitados:

El número de recursos presentados en 2023 ascendió a 144. La entrada más numerosa corresponde a los 99 recursos de reposición presentados contra los nuevos complementos de puesto asignados, al amparo de los Acuerdos de 29 de noviembre de 2022, de la Comisión Paritaria y de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (IV CUAGE) relativos al sistema de complementos de puesto de trabajo y a los criterios de supresión y asignación de complementos. También se presentaron 33 recursos de reposición contra la Orden Comunicada de 28 de diciembre de 2022 de la Ministra de Hacienda y Función Pública, por la que se actualizan los módulos previstos en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero.

RECURSOS EN VÍA ADMINISTRATIVA				
Materia	Pendientes 31-12-2022	Entradas	Tramitados	Pendientes 31-12-2023
CIR/CECIR	3	8	3	8
CIR/CECIR IV CUAGE	0	99	96	3
Masa Salarial	2	0	2	0
Módulos	0	33	33	0
Otros	0	4	4	0
Total	5	144	138	11

Por otra parte, se han gestionado 42 solicitudes dirigidas a la CECIR que, previos los trámites oportunos, se remitieron a los correspondientes Ministerios, al considerar que las solicitudes de reclasificación de los puestos de trabajo o de nuevos complementos de puesto deben ser presentadas por los interesados en sus Unidades de Recursos Humanos, para que, en su caso, sean tramitadas de acuerdo con el procedimiento establecido en la Orden de 2 de diciembre de 1988, sobre relaciones de puestos de trabajo de la AGE o según el procedimiento previsto en el IV CUAGE.

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 31-12-2022	Entradas	Salidas	Pendientes 31-12-2023
CIR/CECIR	0	36	36	0
Masa Salarial	0	24	24	0
Otros	0	16	16	0
Remisión a otra unidad	0	37	37	0
Total	0	113	113	0

En el año 2023 se recibieron 58 requerimientos (expedientes, documentación, información, etc.), y se tramitaron 18 sentencias o autos de extensión de efectos. De las 18 sentencias firmes, 3 sentencias fueron total o parcialmente estimatorias.

También se han gestionado 28 requerimientos y recibido 9 sentencias cuya competencia no era de esta Dirección General. Estos requerimientos y sentencias se trasladaron después de su estudio, a los ministerios u organismos competentes.

Por último, cabe destacar que en el último trimestre del año se ha comenzado a utilizar el sistema INSIDE (Infraestructura y Sistemas de Documentación Electrónica) como medio para remitir electrónicamente el expediente administrativo a aquellos Tribunales de Justicia que utilizan este sistema.

La utilización de este sistema facilita la remisión de la documentación a los Tribunales. Mediante el sistema INSIDE el envío de documentación es directo y se realiza, por tanto, de una manera más rápida y segura, permitiendo, además, recibir la conformidad de la recepción del envío. Así mismo, contribuye a la aplicación del modelo mixto de actividad indicado anteriormente al permitir la remisión de la documentación requerida cuando se presta el servicio en la modalidad de trabajo a distancia.



III.5.- BASE DE DATOS DOCUMENTAL, PUBLICACIONES Y OTRAS ACTUACIONES

Como ya se ha mencionado, en 2023 se ha revisado el contenido de la Base de Datos Documental CPLIS y de las Publicaciones electrónicas para adaptarlo a las competencias de la Dirección General de Costes de Personal.

En este ámbito, cabe destacar que en 2023 se incrementó el número de documentos de la base de datos de ordenación normativa, mediante la incorporación de las disposiciones publicadas en dicho ejercicio en los boletines y diarios oficiales y las sentencias relacionadas con su contenido, actualizándose los documentos existentes, y se revisaron todas las publicaciones electrónicas.

Publicaciones electrónicas

En 2023 se procedió a la revisión y actualización del contenido de las publicaciones web de las colecciones “Función Pública” y “Derecho Administrativo”.

Se han eliminado las colecciones “Prestaciones Sociales” y “Códigos Legales” por no ser su materia competencia de esta Dirección General.

Gestión y colaboración en portales y páginas web

Desde la Secretaría General del centro directivo 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”. Asimismo, se siguió colaborando en la gestión de contenidos con la Intranet ALFA del servicio “Información de publicaciones oficiales” que diariamente se remite al personal del centro directivo a través del correo electrónico ALFA

Base de datos documental (CPLIS)

Durante 2023 CPLIS pasó de 29.207 documentos a 29.363, actualizándose, además, el contenido de 3.307 documentos existentes y adaptándose su formato a través de la aplicación SharePoint, habiéndose eliminado 410 documentos

En el siguiente cuadro se detallan las actuaciones efectuadas:

BASE DE DATOS DOCUMENTAL					
	Estado	CC.AA.	U.E.	Tribunales	Totales
Documentos creados	240	300	16	10	566
Documentos modificados	1.854	1.102	240	111	3.307

IV. ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN





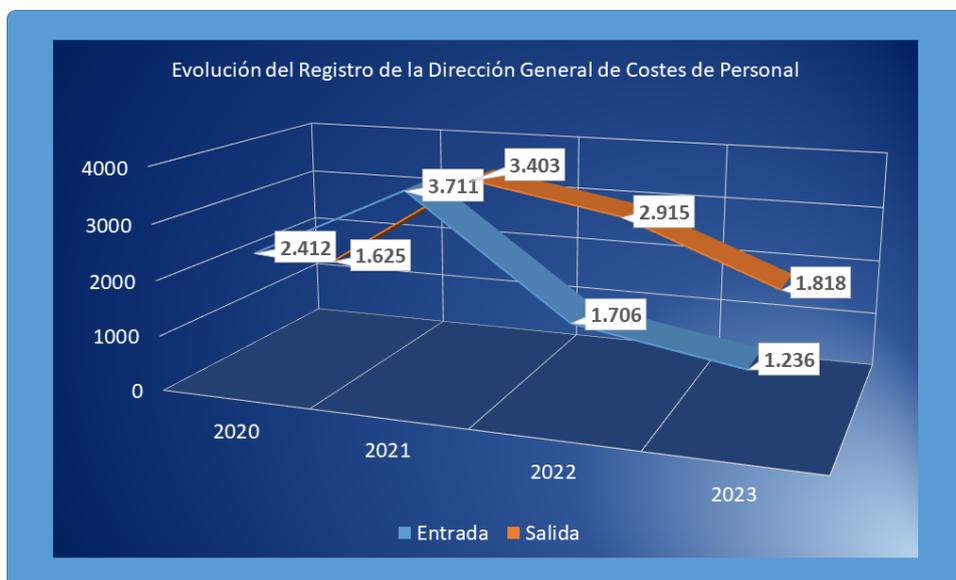
ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN

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 ejercicio 2023 se realizaron 137.124 registros de entrada y 170.390 de salida, distribuidos de la siguiente manera.

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



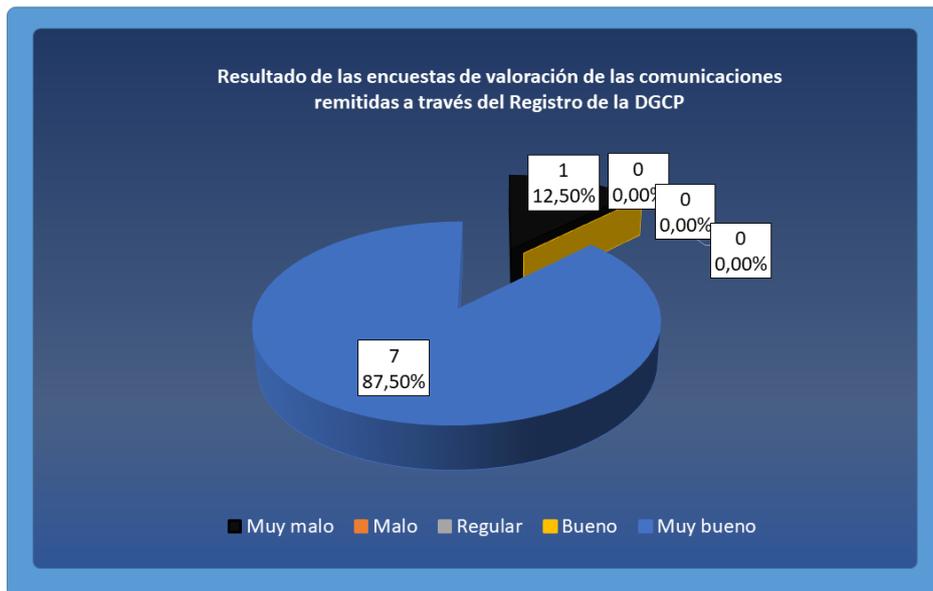


EVOLUCIÓN POR TIPO DE DOCUMENTACIÓN 2022 / 2023

	Entrada 2022	Entrada 2023	Salida 2022	Salida 2023
Costes de Personal	3.155	1.236	3.403	1.818
Clases Pasivas	123.341	135.742	142.692	168.494
Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales	342	146	151	78
OCI *	556			
TOTAL GENERAL	127.394	137.124	146.246	170.390

* La Oficina de Conflicto de Intereses realiza sus registros de salida a través del Registro electrónico dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública

El tiempo medio de tramitación de los registros de entrada y de salida respecto a los registros manuales, fue en ambos casos de 0,97 días.





IV.2.- FORMACIÓN

De acuerdo con el Plan de formación para el año 2023, se han impartido los cursos que figuran a continuación:

Cursos/Talleres/Jornadas	Nº Alumnos	Nº Horas	Dirigido al personal:
"LÍDERES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO"	12	14	Personal del centro directivo
"HERRAMIENTA DISC PARA OPTIMIZAR LA COMUNICACIÓN, LAS RELACIONES Y TAREAS DE NUESTROS EQUIPOS"	8	12	Personal del centro directivo
"DISEÑO SELECTIVO PARA PUESTOS DE COMPLEJIDAD TECNOLÓGICA"	17	9	Comité de dirección y Equipo de calidad
"SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN"	23	15	Personal del centro directivo
"MÓDULO DE RECURSOS INFORMÁTICOS. NIVEL 1". 1ª edición	9	12	Personal del centro directivo
"MÓDULO DE RECURSOS INFORMÁTICOS. NIVEL 1". 2ª edición	7	12	Personal del centro directivo
"MÓDULO DE RECURSOS INFORMÁTICOS. NIVEL 2". 1ª edición	10	12	Personal del centro directivo
"MÓDULO DE RECURSOS INFORMÁTICOS. NIVEL 2". 2ª edición	9	12	Personal del centro directivo
"MÓDULO DE RECURSOS INFORMÁTICOS. NIVEL 3". 1ª edición	9	12	Personal del centro directivo
"MÓDULO DE RECURSOS INFORMÁTICOS. NIVEL 3". 2ª edición	7	12	Personal del centro directivo
"APLICACIONES ERYCAWEB, ERYCA Y CONTROL HORARIO"	8	20	Personal del centro directivo
"ESPACIO CEREBRO PROTEGIDO. LA DGCP CONTRA EL ICTUS"	55	10	Personal del centro directivo
"PLANIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LAS FF.AA, FF.CC. DE SEGURIDAD DEL ESTADO Y G.C."	22	15	Personal del centro directivo
"EL IMPACTO PRESUPUESTARIO DE LOS COSTES DE PERSONAL EN EL CAPÍTULO I PGE". 1ª edición	33	15	Personal del centro directivo
"EL IMPACTO PRESUPUESTARIO DE LOS COSTES DE PERSONAL EN EL CAPÍTULO I PGE". 2ª edición	33	15	Personal del centro directivo
"EL INFORME DE MASA SALARIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA". 1ª edición	25	15	Personal del centro directivo
"EL INFORME DE MASA SALARIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA". 2ª edición	18	15	Personal del centro directivo
"FUNCIONAMIENTO DE LA APLICACIÓN NEDAES – FICHEROS DARETRI"	8	5	Personal del centro directivo

El resultado, en comparación con años anteriores, se expone en la siguiente tabla:

	2021	2022	2023
Total nº de cursos	10	12	18
Total nº de horas lectivas	134	194	232
Valoración media de los cursos (*)	3,54	3,74	3,71

(*) La valoración media es sobre 4

Adicionalmente, y al margen del Plan de formación aprobado para la DGCP en 2023, se realizaron dos cursos más bajo la modalidad de inscripción que supusieron 50 horas de formación y beneficiaron a un total de 8 personas.

INSCRIPCIONES	Nº ALUMNOS	Nº HORAS	DIRIGIDO AL PERSONAL
Aplicaciones Web con ASP.NET Core y MVC	4	25	Personal del centro directivo
JAVA SCRIPT Y JQUERY	4	25	Personal del centro directivo



IV.3.- MANTENIMIENTO

Mantenimiento informático

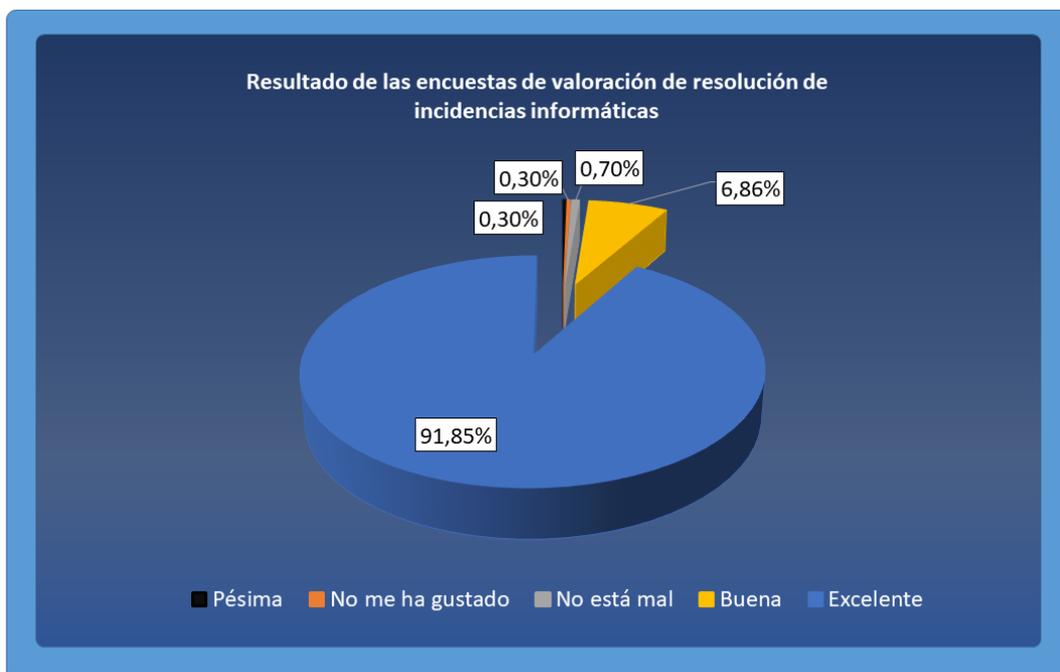
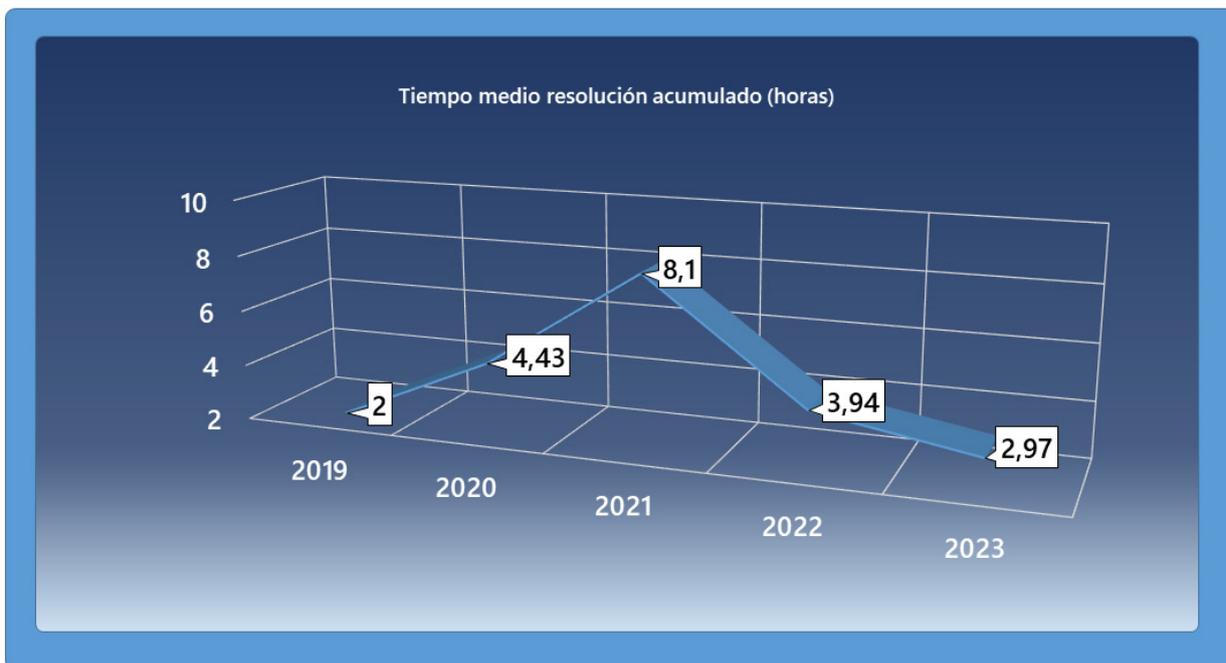
Durante 2023 se han resuelto las siguientes incidencias:

MANTENIMIENTO INFORMÁTICO						
INCIDENCIAS 2023						
AÑO	INCIDENCIAS	Derivadas IGAE	Comunicadas a OIP directamente	Resueltas OIP	Resueltas DG	Tiempo medio resolución acumulado (horas)
2023	1.009	290	199	677	832	2,97

El tiempo de resolución acumulado del año fue inferior a 3 horas, disminuyendo respecto al año anterior nuevamente debido a la experiencia desde hace ya años con el trabajo a distancia, disponiendo todo el personal de equipos corporativos.

Además, se han llevado a cabo otras actuaciones, entre las que cabe destacar:

- Reorganización de switch's.
- Sustitución de rosetas averiadas.
- Suministro de equipamiento
 - o 59 Portátiles
 - o 20 móviles
 - o 25 pantallas de 27"
 - o 14 equipos multifunción
- Actualización de equipamiento:
 - o Configuración Autofirma en parte local de equipos ligeros.
 - o Actualización Microsoft Teams en equipos completos.
 - o Actualización versión SO Android en móviles corporativos.
- Desarrollo y modificación de aplicaciones:
 - o Desarrollo de mejoras de la aplicación de gestión de plazas de garaje.
 - o Elaboración y publicación de informes de estadísticas.
 - o Instalación y configuración de nuevos servidores SQL.
 - o Programación en Power Automate: reseñas de boletines oficiales (BOE y autonómicos)
 - o Elaboración de formularios
- Publicaciones con Adobe InDesign :
 - o Maquetación y elaboración de libros y manuales: Memoria 2022, manual de Bienvenida, seguimiento semestral Plan Estratégico.
- Otros:
 - o Soporte en la nube.
 - o Estudios y comienzo de la implantación de Viva Engage como herramienta de comunicación interna. Publicaciones en Viva Engage.
 - o Formación impartida por el Servicio de Informática al personal del centro.



Mantenimiento de instalaciones

A lo largo de 2023 se comunicaron 295 incidencias de electricidad, fontanería, carpintería, telefonía, etc. a través del programa SENA, específicamente implementado para ello. Supone una minoración del 39,05 % respecto al año anterior, consecuencia de la disminución de averías eléctricas producida por la sustitución de luminarias tradicionales por luces LED.

Por ello, el tiempo medio de resolución ha disminuido, siendo inferior a un día.

El programa SENA permite, desde agosto de 2022, conocer el grado de satisfacción de las personas afectadas. A lo largo de 2023 se han recibido 215 contestaciones a las encuestas realizadas, lo que supone una participación del 73 %, valorándose como excelente en un 90 % de los casos.

Como se ha señalado, siguiendo las directrices actuales de eficiencia y ahorro energético, se ha continuado con la programación establecida en años anteriores, y se han sustituido las luminarias



de tubos fluorescentes por pantallas LED en el 90 % de las zonas ocupadas por la Dirección General en el edificio.

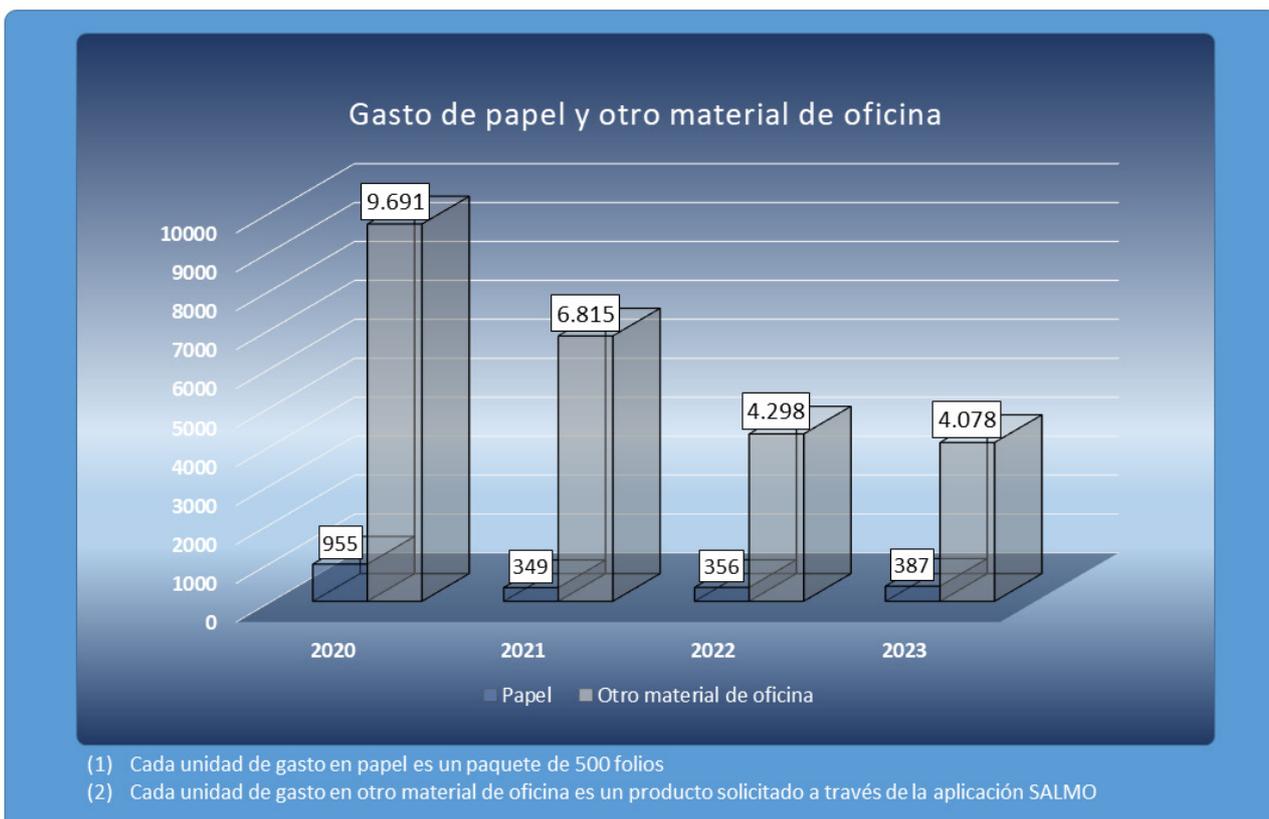
SERVICIO DE ADQUISICIÓN DE BIENES Y ASISTENCIA TÉCNICA				
Averías producidas	Reparadas		Tiempo medio de reparación (días)	
	Medios propios	Medios externos	Personal propio	Empresa externa
295	237	58	0,85	0,94



Consumo de material de oficina

En 2023, se ha producido un incremento del 8,89 % del consumo de papel respecto al año anterior. Sin embargo y en lo referente a “otro material de oficina” la reducción de material solicitado ha sido de un 5,11%.

En cualquier caso, se sigue promoviendo la política de respeto medioambiental iniciada en años anteriores, y el impulso del expediente electrónico en todos los ámbitos competenciales de la Dirección General.





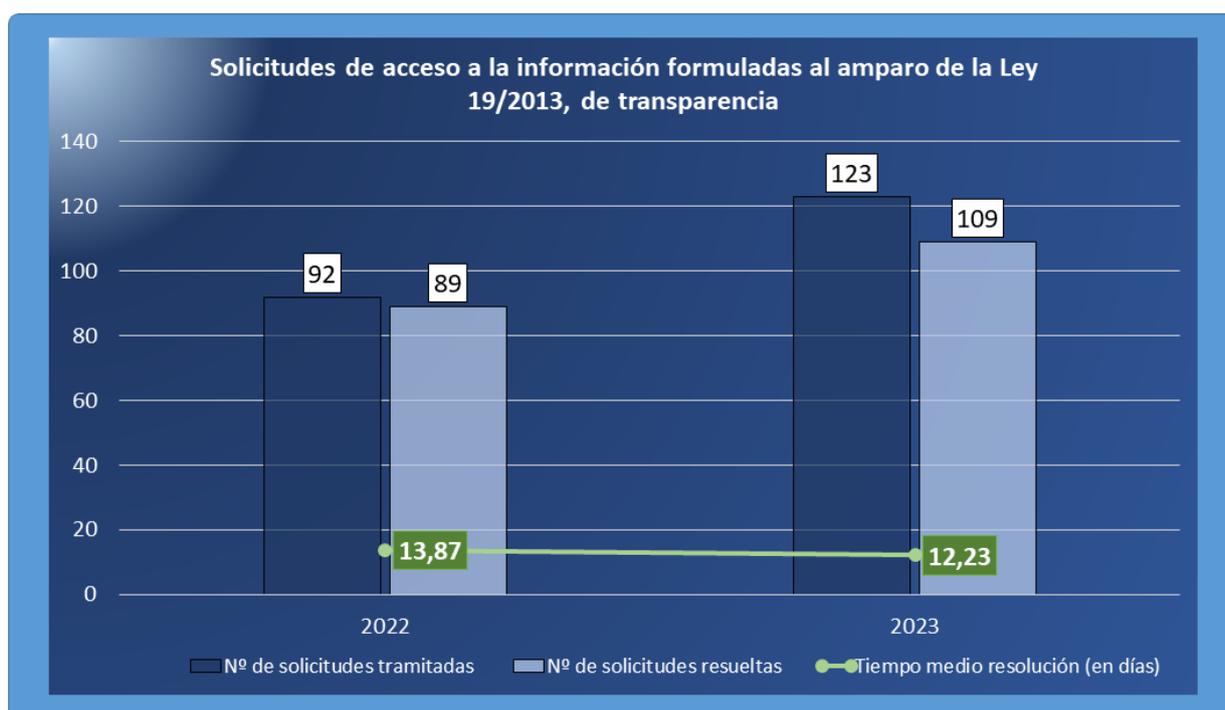
IV.4.- TRANSPARENCIA. EXPEDIENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Desde la entrada en vigor de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, se continúa perfeccionando el análisis y la tramitación de las solicitudes.

Los aspectos más destacables durante el año 2023 han sido:

- Se eleva el número de expedientes tramitados.
- Del total de solicitudes presentadas, en el 81,7% se ha concedido el acceso a la información requerida.
- Se han presentado 7 reclamaciones ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
- Se han tramitado 123 solicitudes, con un tiempo medio de resolución de 12,23 días. Del total de expedientes resueltos en el año, en 89 se ha concedido el acceso a la información; 1 se ha desestimado; 18 se han inadmitido; en 1 se ha desistido; y 7 han sido devueltos por no afectar a las competencias del centro directivo.

La comparación con los resultados del año anterior se muestra en la siguiente gráfica:





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.

IV.5.1.- RELACIONES INSTITUCIONALES

Comisión de Coordinación del Empleo Público

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

En 2023 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.
- Desarrollo normativo del Texto refundido del EBEP.
- Seguimiento del Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI.

Comisión Superior de Personal y sus grupos de trabajo

La Comisión Superior de Personal, en Pleno o en Comisión Permanente, celebró durante 2023 tres reuniones, abordándose diversas materias, entre las que podemos destacar:

- Oferta de Empleo Público 2023.
- Informe sobre el Reglamento de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades en los Cuerpos Docentes.
- Informe sobre el proyecto de orden ministerial por la se modifica la orden ECD/697/2017, de 24 de julio, por la que se regula la formación de listas de aspirantes a desempeñar en régimen de interinidad plazas de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica

2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en las ciudades de Ceuta y Melilla.

- Informe sobre el proyecto de real decreto por el que se establece la ordenación del sistema de formación profesional.
- Informe sobre el proyecto de real decreto por el que se modifica el Real Decreto 810/2006, de 30 de junio, de organización, funciones y provisión de puestos de trabajo de las Consejerías de Turismo en las Misiones Diplomáticas de España.
- Información sobre cambios en las claves de ocupación del RCP para mejorar la gestión del personal no permanente.
- Información sobre el calendario de actuaciones para el segundo trimestre del año 2023.
- Información sobre la ordenación del mérito relativo a la formación en los concursos convocados en el marco las bases comunes.

Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado

Durante el ejercicio 2023 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:

- Reglamento de la Carrera Diplomática.
- Acuerdo para la OEP 2023.

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.
- Grupo de Trabajo de Fondos Adicionales.



Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud

La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud creó la Comisión de Recursos Humanos, a la que se atribuye el desarrollo de las actividades generales de planificación, diseño de programas de formación y modernización de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud y definición de los criterios básicos de evaluación de las competencias de los profesionales sanitarios, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.

La Dirección General de Costes de Personal forma parte de esta Comisión en representación del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud funciona en Pleno y en Comisión Técnica Delegada.

Dentro de los temas más significativos, por la repercusión en materia de personal, destaca la negociación de la modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud; oferta de plazas a incluir en la convocatoria de pruebas selectivas 2023 para iniciar la formación sanitaria especializada en el año 2024; criterios consensuados para determinar los puestos de difícil cobertura y sus incentivos económicos; incremento de las plazas de grado de medicina en las Universidades Públicas.

Comisión Superior de Retribuciones Militares

La Dirección General es Vocal de esta Comisión y de su Comisión Ejecutiva, asistiendo 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 en dichas relaciones de puestos de trabajo 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.

En cuanto al tema retributivo, la mayor parte de los expedientes tramitados estuvieron referidos, sobre todo, a las reducciones o restituciones del

complemento correspondiente por motivos de compatibilidad.

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

Datos estadísticos a 31 de diciembre de 2023

- Número de Promotores: 140 Entidades Promotoras y 9 Entidades Sub Promotoras.
- Número de Partícipes: 499.418.
- Aportaciones voluntarias de los partícipes: 1.629.870 miles de euros.
- Patrimonio neto del Fondo: 566.254,380 miles de euros.
- Rentabilidad neta del año: 6,92 %.
- Importe neto de las prestaciones abonadas por contingencias (jubilación, incapacidad y fallecimiento):
 - o Capital: 19.221,944 miles de euros.
 - o Renta: 931,671 miles de euros.
 - o Mixta: 150,527 miles de euros.
 - o Disposiciones: 4.176,107 miles de euros.
- Importe neto de las prestaciones abonadas por supuestos excepcionales de liquidez:
 - o Desempleo de larga duración: 8,625 miles de euros.
 - o Enfermedad grave: 108,067 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. En 2023 se celebró una única reunión, en Luxemburgo, los días 29 y 30 de marzo.

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 PREDICIONES METEOROLÓGICAS DE MEDIO ALCANCE

Durante 2023 se desarrollaron tres reuniones de carácter ordinario en los meses de febrero, junio y septiembre, en París, Estrasburgo y de nuevo en París, respectivamente.

Durante éstas reuniones se trataron los siguientes temas:

- Aprobación del ajuste anual de las retribuciones y pensiones a partir del 1 de enero de 2024.
- Ajuste anual de las prestaciones en valor absoluto para 2024.
- Ajuste anual de las diferentes pensiones a partir del 1 de enero de 2024.
- Aprobación de ajustes salariales especiales para ciertos países en situación de muy alta inflación, y debate sobre la posibilidad de incluir un mecanismo de revisión *ad hoc* en el nuevo método de ajuste salarial.
- Se continuó debatiendo sobre la revisión del futuro sistema de ajuste de las retribuciones, que entrará en vigor a partir de 2026. Se consiguieron considerables avances en la mayoría de los elementos fundamentales del futuro método de ajuste salarial
- Tramitación de la reafirmación anual en sus respectivos cargos del actual Presidente del CCR, y del Vicepresidente, al no presentarse candidaturas alternativas.





GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE
COSTES DE PERSONAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE
COSTES DE PERSONAL