



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE
COSTES DE PERSONAL

Memoria 2024

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 2024



Octubre 2025

Editado: Dirección General de Costes de Personal
Avda. General Perón, 38
28020 MADRID
www.pap.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.....	29
II.3.- ACTUACIONES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES DE PERSONAL LABORAL	31
II.4.- AUTORIZACION DE NOMBRAMIENTO DE INTERINOS Y DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL	40
II.5.- REGISTRO PERSONAL DIRECTIVO.....	43
II.6.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS	44
II.7.- AUTORIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DE ALTOS CARGOS	45
II.8.- CLASIFICACIÓN DE ENTIDADES SEGÚN EL RD 451/2012	45
III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS	47
III.1.- FACTORES DESTACABLES.....	49
III.2.- ELABORACIÓN DE NORMAS, ESTUDIOS E INFORMES.....	49
III.3.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO	52
III.4.- RECLAMACIONES, RECURSOS Y ENVÍO DE EXPEDIENTES A TRIBUNALES	53
III.5.- BASE DE DATOS DOCUMENTAL, PUBLICACIONES Y OTRAS ACTUACIONES.....	55
IV. ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN.....	57
IV.1.- REGISTRO	59
IV.2.- FORMACIÓN	61
IV.3.- MANTENIMIENTO	62
IV.4.- TRANSPARENCIA. EXPEDIENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.....	66
IV.5.- RELACIONES INSTITUCIONALES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL	67



PRESENTACIÓN



Si tuviera que citar un hito relevante que haya marcado el desarrollo de la actividad de la Dirección General de Costes de Personal durante el año 2024, destacaría, sin duda, las modificaciones competenciales establecidas por el Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, que atribuye a la Dirección General de Costes de Personal las competencias de elaboración de las propuestas normativas a incluir en el Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado en materia de costes de personal, en el marco de la planificación estratégica de Recursos Humanos, así como las de informe, con carácter preceptivo, en las decisiones que afecten a la envolvente global de gasto de las políticas relativas a recursos humanos y regímenes retributivos del sector público.

Asume, asimismo, las competencias de ordenación, propuesta normativa, análisis y control presupuestario en materia de personal de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, así como de los entes del sector público empresarial y fundacional, definidos en los apartados 2 y 3, del artículo 3 de la Ley 47/2003, de 27 de noviembre, General Presupuestaria, con algunas excepciones.

Esta modificación en el ámbito de sus competencias ha influido en la gestión y funcionamiento del centro directivo durante el 2024, si bien se ha mantenido un alto nivel de desempeño en las funciones atribuidas. En este contexto, entre los procesos de transformación digital cabe destacar la puesta en marcha de la fase piloto del nuevo Sistema Integrado de Gestión de Retribuciones de Entidades del Sector Público Estatal (SIGRES), sistema de información que se está desarrollando junto a la Oficina de Informática Presupuestaria, con el objetivo de dar respuesta, de forma integrada, a todas las competencias en materia de gestión y control de retribuciones. Se trata de una aplicación integral, no sólo para uso de la DG, sino orientada a nuestros clientes y grupos de interés (empresas del sector público empresarial).

Igualmente, se ha continuado dotando de mayor fiabilidad a la información gestionada en la plataforma DARETRI (datos retributivos del sector público), mediante la comparativa con los datos contabilizados en otras aplicaciones o fuentes. Las dos grandes líneas de trabajo en los próximos años van a suponer una verdadera modernización del sistema, son los aplicativos DARETRIWEB y nuevo sistema DARETRI2, con más información que la actual.

En el ámbito de la gestión se ha trabajado en el Título III y disposiciones concordantes del anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, que finalmente no llegó a aprobarse. Asimismo, se han redactado los textos correspondientes al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025.

En este sentido, se ha participado en el proceso de elaboración de la Resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, dictando instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal del incremento del 0,5% vinculado a la evolución del IPC, y sobre el pago del incremento del 2% previsto en el Real Decreto Ley 4/2024, de 26 de junio.

Junto a la colaboración de la Dirección General en el desarrollo de los informes transversales de la LPGE (alineamiento de los objetivos de desarrollo sostenible y transición ecológica) se han actualizado el informe de impacto de género y el de impacto en la infancia, la adolescencia y la familia.

El cambio de competencias acaecido también ha influido en la planificación estratégica el centro directivo, que ha supuesto el cierre anticipado del Plan Estratégico 2021-2025 en diciembre de 2024, habiendo alcanzado las principales metas que nos propusimos en el año 2021, con el decalaje propio de la finalización con un año de antelación. Ello ha propiciado que durante el 2024 se elaborase un nuevo Plan Estratégico 2025-2027, contando con la opinión de los grupos de interés y con el desarrollo informático preciso para su seguimiento, a cargo de la Oficina de Informática Presupuestaria.

En enero de 2024 se produjo el relevo en la Dirección General de Juan José Herrera Campa, quien estuvo al frente del centro 12 años, agradeciéndole su dedicación durante todo este periodo de tiempo.

Por último, solo me queda agradecer a las personas que trabajan en la Dirección General de Costes de Personal el esfuerzo diario que realizan en aras a cumplir con la misión que se nos ha encomendado.

En Madrid, a 9 de octubre de 2025

Antonio Miguel Cervera Guerrero

Director General

I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS





ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS

**El R.D. 206/2024 ha
modificado sustancialmente las
competencias de la Dirección
General**

I.1.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA

A lo largo de 2024 se han aprobado las siguientes normas que regulan la organización y funciones del Ministerio de Hacienda:

- Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda. Esta norma ha sido modificada posteriormente en dos ocasiones:
 - o La disposición transitoria 1, por Real Decreto 323/2024, de 26 de marzo.
 - o Las disposiciones adicionales 7.3 y transitoria 7, por Real Decreto 1118/2024, de 5 de noviembre.
- Orden HAC/1185/2024, de 23 de octubre, por la que se delegan competencias en materia de contratación centralizada.

Las funciones de la Dirección General de Costes de Personal se regulan en el artículo 10 y en la disposición transitoria primera del Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero.

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:

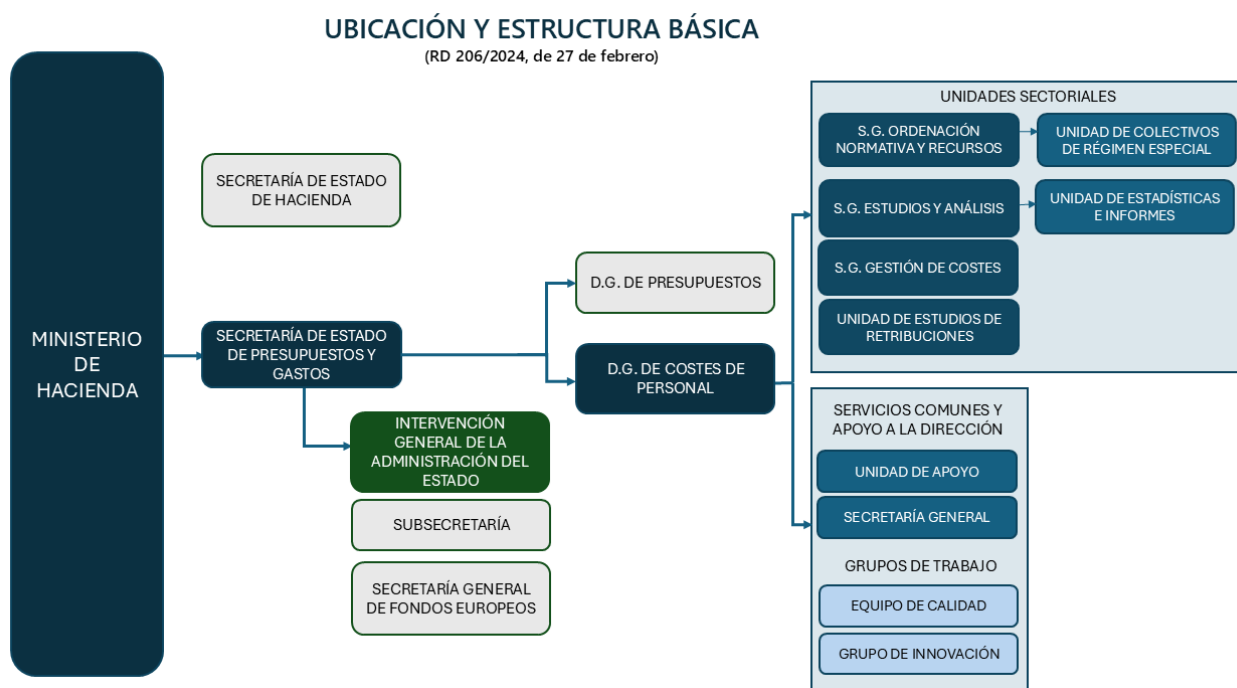
- El Registro General de todos los documentos de Clases Pasivas, su digitalización y remisión electrónica o en papel a las diferentes unidades y servicios de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas.
- Soporte de las aplicaciones, hardware, software, impresoras, red, etc.
- Mantenimiento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



Durante el año 2024, 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 206/2024, de 27 de febrero, ejerce las competencias de elaboración de las propuestas normativas a incluir en el Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado en materia de costes de personal, en el marco de la planificación estratégica de Recursos Humanos. Asimismo, le corresponde informar con carácter preceptivo en las decisiones que afecten a la envolvente global de gasto de las políticas relativas a recursos humanos y regímenes retributivos del sector público.

Igualmente, le corresponden las competencias de ordenación, propuesta normativa, análisis y control presupuestario en materia de personal de los entes del sector público empresarial y fundacional, definidos en los apartados 2 y 3, del artículo 3 de la Ley 47/2003, de 27 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción de las entidades adscritas al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública y al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

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



UBICACIÓN Y ESTRUCTURA BÁSICA
(RD 206/2024, de 27 de febrero)



I.2.- RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO Y EFECTIVOS

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN GENERAL
(31/12/2024)

EFFECTIVOS POR NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO

Efectivos por nivel de complemento de destino									
NIVEL	S.G. Estudios y Análisis	S.G. Gestión de Costes	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	3	2	1			1	1	9
28	3	7	4			2	1	1	18
26		11	5	4		1	3	1	25
24				1					1
22	1	4	4	9		2	1	1	22
20		5	2					1	8
18		1	1	11	1				14
17					2				2
16	1	1	1	1		1		1	6
TOTAL	7	33	21	28	4	7	6	7	113

PERSONAL LABORAL

Número de efectivos por tipo de contrato y categoría profesional		
Categoría profesional	Secretaría General	Total Dirección General
3G. Informática	1	1
M1.Mantenimiento General	2	2
M1.Diseño y Gestión Artes Gráficas	1	1
4G. Administración	1	1
E1. Servicios Administrativos (*)	5 (*)	5 (*)
TOTAL	10	10

(*) 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**

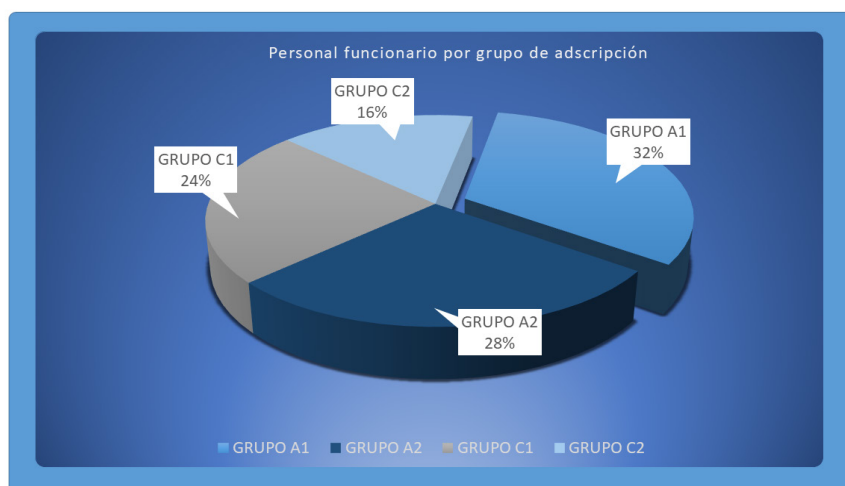
Distribución por grupos de adscripción:

Grupo A1: 32 %

Grupo A2: 28 %

Grupo C1: 24 %

Grupo C2: 16 %

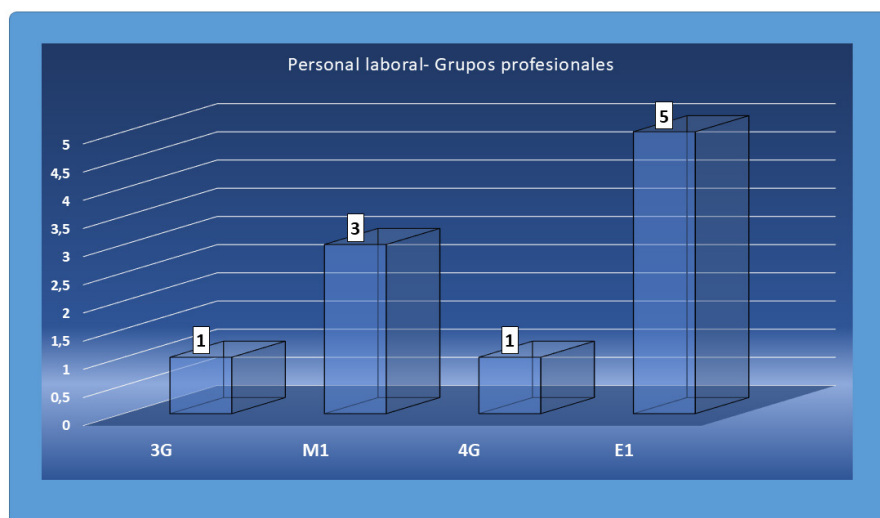


Titulación:

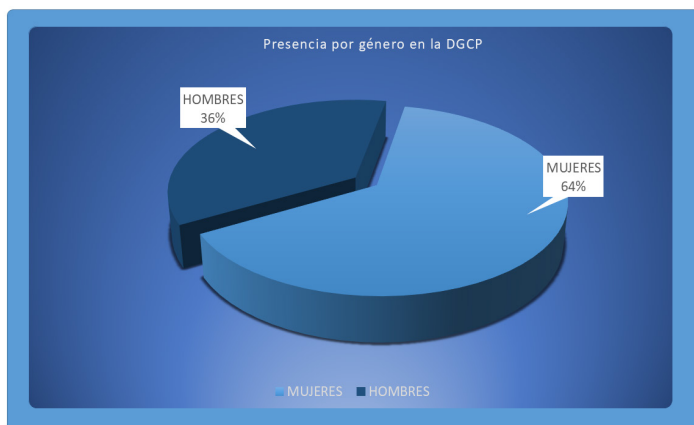
El 32 % de los funcionarios posee una titulación superior a la requerida para su ingreso o escala de pertenencia.

- **Personal laboral:**

De los 10 efectivos que componen la plantilla, 8 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.



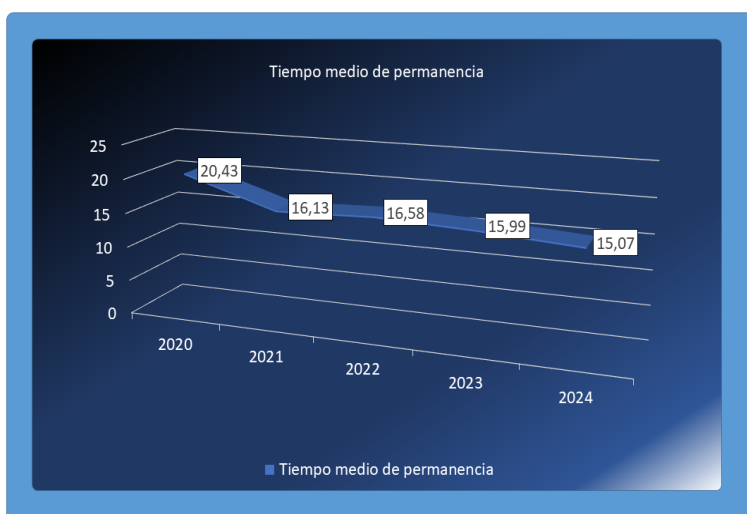
La mayor parte del colectivo laboral se concentra en torno a dos categorías profesionales: E1, que cuenta con 5 efectivos, y M1, con otros 3.



- Relación hombre/mujer:

De los 123 efectivos que componen la DGCP entre funcionarios y laborales, un 64 % del personal está compuesto por mujeres, siendo la relación hombre/mujer de 1 a 1,8.

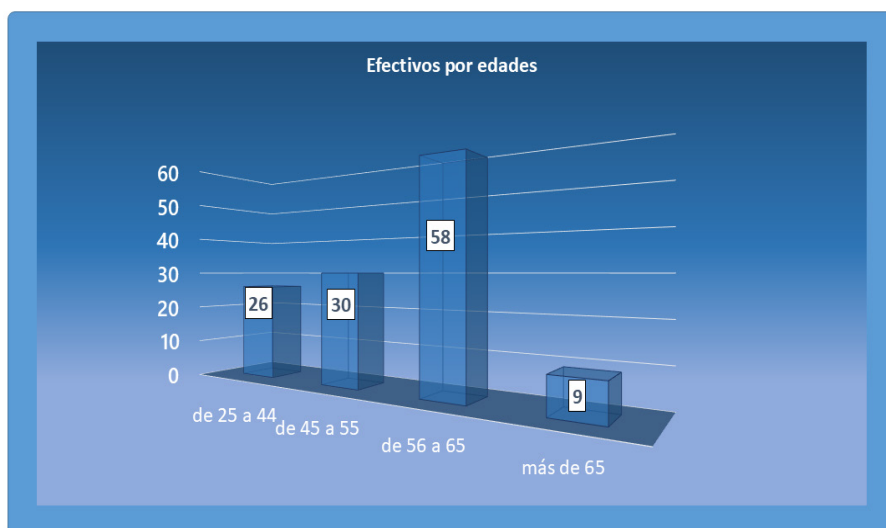
- El tiempo medio de permanencia del personal en la Dirección General es de 15,07 años.

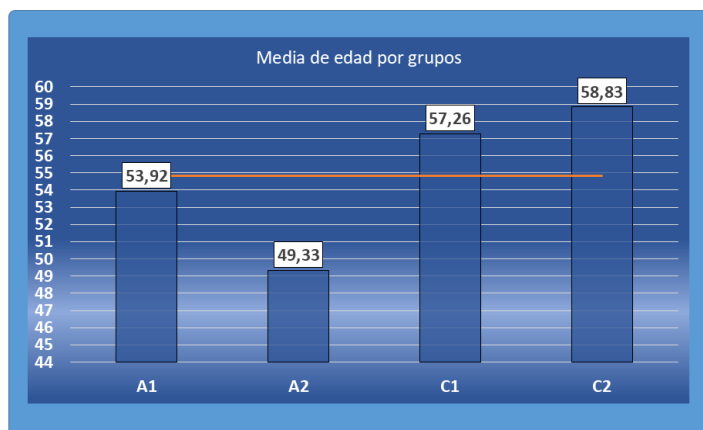


- Edad de la plantilla:

La edad media de la plantilla es de 53,62 años, distribuyéndose la presencia del personal en los siguientes tramos:

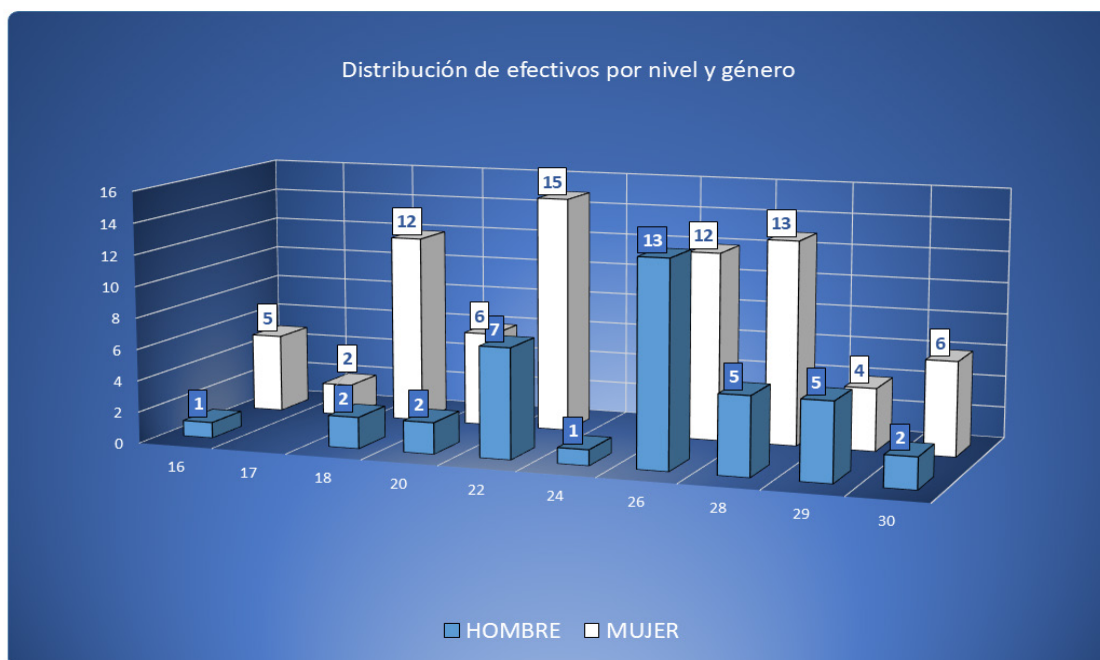
Tramo de más de 65 años:	7,32 % (9 efectivos)
Tramo de 56 a 65 años:	47,15 % (58 efectivos)
Tramo de 45 a 55 años:	24,39 % (30 efectivos)
Tramo de 25 a 44 años:	21,14 % (26 efectivos)





La edad media de la D.G. es de 53,62 años
(La edad media de la AGE es de 51,32 años)

El índice de envejecimiento en personal funcionario (mayores de 59/menores de 40 x100) es en la D.G. de 264,7 frente a 125,6 de la AGE.



La gestión desarrollada por el servicio de Recursos Humanos es considerada muy buena, a tenor de la encuesta de satisfacción realizada.





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 2024 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 6.512,53 miles de euros, lo que ha representado una variación respecto al crédito disponible en el año 2023 de un decremento de 1.48% en euros corrientes.

Por su parte, las obligaciones reconocidas han ascendido a a 6.244,62 miles de euros, alcanzándose un grado de ejecución del 95,89% del crédito disponible, inferior en un 2,72% a la del ejercicio anterior.

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

- Capítulo I: 98,69 %.
- Capítulo II: 1,18 %.
- Capítulo VI: 0,13 %.

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2024 ⁽¹⁾

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CRÉDITOS Y EJECUCIÓN 2024⁽¹⁾

PROGRAMA 931N					
ARTICULOS Y CAPITULOS.	CRÉDITO INICIAL	MODIFIC. CRÉDITO	CRÉDITO DISPONIBLE	OBLIGAC. RECONOC.	% EJE.
Art.º 10	61,05	4,65	65,70	65,64	99,91%
Art.º 12	5.284,31	0,00	5.284,31	5.145,75	97,38%
Art.º 13	261,71	0,00	261,71	233,77	89,32%
Art.º 16	703,42	112,00	815,42	728,98	89,40%
CAPITULO I	6.310,49	116,65	6.427,14	6.174,14	96,06%
Art.º 21	4,22	0,00	4,22	4,14	98,22%
Art.º 22	58,66	0,00	58,66	48,08	81,96%
Art.º 23	6,73	7,55	14,28	10,49	73,48%
CAPITULO II	69,61	7,55	77,16	62,72	81,28%
ART.63	8,23	0,00	8,23	7,76	94,30%
CAPITULO VI	8,23	0,00	8,23	7,76	94,30%
TOTAL	6.388,33	124,20	6.512,53	6.244,62	95,89%

⁽¹⁾ miles de euros

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2023/2024 ⁽¹⁾

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CRÉDITOS Y EJECUCIÓN 2023/2024 ⁽¹⁾														
ARTÍCULOS Y CAPÍTULOS	PRESUPUESTO 2023					PRESUPUESTO 2024					% VARIACIÓN 2023/2024			
	CRÉDITO	MODIFIC.	CRÉDITO	OBLIGAC.	PORCENTAJE EJECUCION	CRÉDITO	MODIFIC.	CRÉDITO	OBLIGAC.	PORCENTAJE EJECUCION	CRÉDITO	CRÉDITO	OBLIGAC.	VARIAC. EJEC.
	INICIAL	CRÉDITO	DISPONIBLE	RECONOC.		INICIAL	CRÉDITO	DISPONIBLE	RECONOC.		INICIAL	DISPON.	RECON.	
Art.º 10	61,05	2,76	63,81	63,78	99,95%	61,05	4,65	65,70	65,64	99,91%	0,00	2,96	2,92	-0,04
Art.º 12	5.284,31	230,00	5.514,31	5.441,76	98,68%	5.284,31	0,00	5.284,31	5.145,75	97,38%	0,00	-4,17	-5,44	-1,32
Art.º 13	261,71	13,53	275,236	261,62	95,05%	261,71	0,00	261,71	233,77	89,32%	0,00	-4,91	-10,65	-6,03
Art.º 16	703,42	0,00	703,42	697,59	99,17%	703,42	112,00	815,42	728,98	89,40%	0,00	15,92	4,50	-9,85
CAPITULO I	6.310,49	246,29	6.556,78	6.464,75	98,60%	6.310,49	116,65	6.427,14	6.174,14	96,06%	0,00	-1,98	-4,50	-2,57
Art.º 21	4,22	0,80	5,02	4,84	96,44%	4,22	0,00	4,22	4,14	98,22%		-15,94	-14,39	1,84
Art.º 22	58,66	3,18	61,84108	59,02	95,43%	58,66	0,00	58,66	48,08	81,96%		-5,14	-18,53	-14,11
Art.º 23	6,73	-2,03	4,69998	4,46	94,86%	6,73	7,55	14,28	10,49	73,48%		203,88	135,37	-22,54
CAPITULO II	69,61	1,95	71,56106	68,32	95,46%	69,61	7,55	77,16	62,72	81,28%		7,83	-8,19	-14,86
ART.º 63	8,23	-1,95	6,27894	6,28	100,00%	8,23	0,00	8,23	7,76	94,30%		31,07	23,60	-5,70
CAPITULO VI	8,23	-1,95	6,28	6,28	100,00%	8,23	0,00	8,23	7,76	94,30%	0,00	31,07	23,60	-5,70
TOTAL	6.388,33	246,29	6.634,62	6.539,35	98,56%	6.388,33	124,20	6.512,53	6.244,62	95,89%	0,00	-1,84	-4,51	-2,72
TOTAL (En euros 2023)	6.388,33	246,29	6.634,62	6.539,35	98,56%	6.214,33	120,82	6.335,15	6.074,54	95,89%	-2,72	-4,51	-7,11	-2,72
I.P.C. diciembre 2023/ diciembre 2024 = 2,8 %														
(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 continuó avanzando en su compromiso de mejora continua y a mediados de 2023 el centro directivo fue reconocido con el Sello de Excelencia conforme al Modelo CAF 2020, habiendo sido certificado por la 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, junto a la evaluación externa realizada, dieron lugar a un profundo diagnóstico que permitió detectar futuras acciones de mejora. El Equipo de calidad, formado por personas de distintas subdirecciones generales y unidades de la Dirección General, fue el encargado de evaluar las áreas de mejora y las correspondientes acciones a desarrollar en los siguientes tres años, para lo que contó con la colaboración del personal del centro.

Así, en octubre de 2023, se aprobó por el Comité de Dirección el Plan de Mejora de la Dirección General, que fue revisado en octubre de 2024 como consecuencia de los cambios competenciales introducidos tras la aprobación del Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero. La acción más importante desarrollada en 2024 ha sido el estudio y elaboración de un nuevo plan estratégico para el trienio 2025-2027.

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 2024 cabe destacar las siguientes actuaciones:

- La actualización en octubre del Manual de bienvenida, contando con las aportaciones de todos los empleados del centro.
- 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 del personal del centro directivo. En el año 2024, además, se ha desarrollado un proceso para gestionar el conocimiento, que incluye las fichas de relevo, el mentoring o la formación.

- Se ha trabajado en la renovación del Sello de Excelencia CAF mediante el desarrollo de las acciones de mejora.
- 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 2024 se presentaron un total de 12 nuevas aportaciones. El 18 de diciembre, en un acto oficial, el Director General realizó la entrega de los diplomas de reconocimiento a las personas premiadas.

Una de las acciones de mejora aprobadas contempla la creación y puesta en marcha 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 creó en noviembre de 2023 y está integrado por personal del centro directivo.

Durante 2024 ha trabajado en los proyectos puestos en marcha en 2023, entre los que se encuentran la elaboración de un plan de comunicación externa, un informe mensual de la DG, o una guía para informar al personal de cambios relevantes. Junto a ellos, se incluyen acciones de mejora de procesos o actividades clave del centro directivo.



El Equipo de calidad y el Grupo de innovación han trabajado en diferentes acciones para la mejora de la gestión del centro directivo

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

En el año 2015 nuestro país se comprometió en el seno de las Naciones Unidas a hacer realidad la Agenda 2030. 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

A La Dirección General de Costes de Personal le corresponde el estudio, análisis, diagnóstico y cuantificación de los costes de personal del sector público, en general, y de la Administración General del Estado, en particular, para facilitar la toma de decisiones en el ámbito de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

Y para ello tiene atribuidas las siguientes funciones:

- El análisis, seguimiento, elaboración de informes, estadísticas, y previsiones presupuestarias en materia de gastos de personal.
- La cuantificación de los costes de personal en orden a la elaboración del correspondiente informe y propuesta de inclusión en los Presupuestos Generales del Estado.
- El estudio, análisis y diagnóstico en materia de efectivos y retribuciones del sector público.
- El análisis y estimación del impacto presupuestario en los costes de personal de las ofertas de empleo público de la Administración del Estado.

Adicionalmente, esta Dirección General realiza, previa petición, informes sobre todo tipo de normas de diverso rango y sobre Acuerdos del Consejo de Ministros en materia de costes de personal, que requieren de la realización de análisis y estimaciones de impacto económico y presupuestario.

Para llevar a cabo estas tareas se utilizan diversas fuentes de datos, de entre las que destacan dos gestionadas por esta Dirección General (DARETRI y SIMAT), de las que se obtiene la mayor parte de la información necesaria para los análisis y en las que nos centraremos en este apartado. Posteriormente se exponen los estudios sobre retribuciones, efectivos y costes de personal realizados en 2024, dedicando un apartado específico a los más relevantes.

Además, esta Dirección General dispone de un cuadro de mando interno actualizado por las distintas Subdirecciones Generales que de ella dependen y de una plataforma interna en Report Server de Business Intelligence, en la que se presentan de forma interactiva los resultados de los principales estudios, análisis y estimaciones realizados para facilitar la toma de decisiones.

II.1.1.- SISTEMA DARETRI

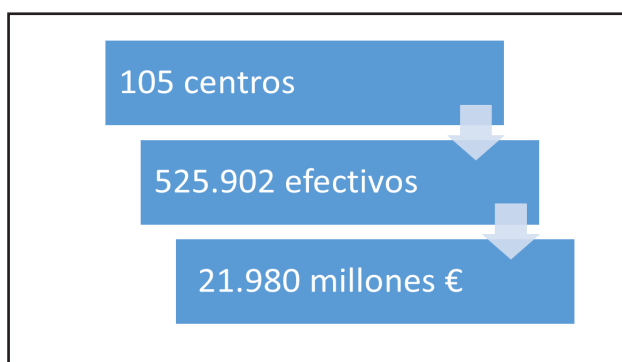
Con la publicación de la Orden PRE/390/2002, de 22 de febrero, se inició el proceso de implantación del sistema DARETRI para la obtención de datos de retribuciones de los efectivos al servicio del sector público administrativo de la AGE. En el siguiente cuadro se recoge el ámbito monitorizado del sistema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

ÁMBITO DEL SISTEMA DARETRI	
Se incluyen:	Se excluyen:
• 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	• Órganos constitucionales: - 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 del gasto salarial y el número de efectivos en nómina a partir de los ficheros informáticos que los centros gestores envían, mensualmente, con los datos retributivos.

La gestión de los datos en el año 2024 ha supuesto la recepción y tratamiento de 241 ficheros mensualmente, lo que se ha traducido en más de 1.998.787 registros (un 10% más que en 2023) y 33.979.379 datos anuales.

Esto ha permitido monitorizar un total de:



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

- Los órganos superiores del departamento, como la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.
- El Instituto Nacional de Estadística, para la elaboración de estadísticas en el ámbito de EUROSTAT y su distribución a otros centros.
- Otros departamentos y organismos.
- Las distintas unidades de la propia Dirección General.

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:

- 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. Durante 2024 se realizó la FASE de PRUEBAS del paquete de entrada de datos, lo que permitirá su entrada en funcionamiento en 2025.
- 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 2024 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.1.2.- SIMAT: SISTEMA DE INFORMACIÓN DE MASAS Y EFECTIVOS DE LAS ADMINISTRACIONES TERRITORIALES

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 y 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).

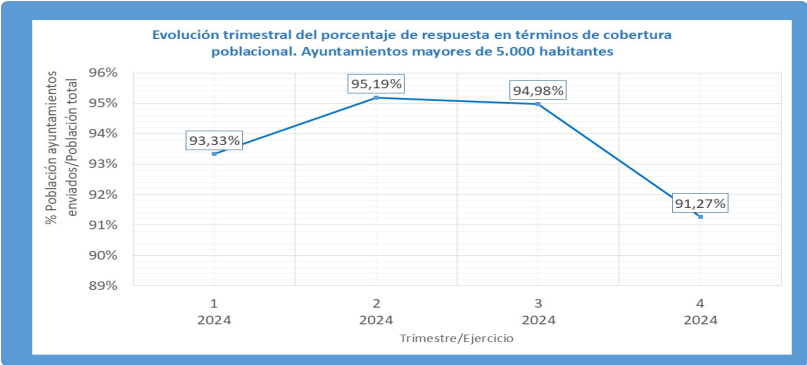
La captura de la información se efectúa a través de un sistema de carga masiva de datos habilitado al efecto.

Atendiendo a los subsectores públicos obligados a suministrar información al SIMAT y a la periodicidad con que han de declarar los datos, se distinguen en el SIMAT dos ámbitos diferenciados:

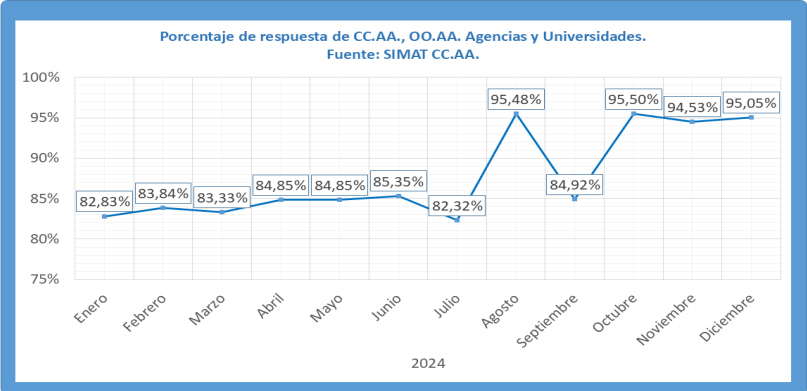
- SIMAT- CC.AA. Sistema de información de masas salariales y efectivos de las Comunidades Autónomas. Las CCAA y sus organismos dependientes deben remitir información mensual de efectivos y masas.
- SIMAT- EE.LL. Sistema de información de masas salariales y efectivos de las Entidades Locales. Las Entidades Locales deben remitir esta información trimestralmente, excepto los ayuntamientos de menos de 5.000 habitantes que solo deben remitir información en el cuarto trimestre de cada año.

A modo ilustrativo, se presentan 2 gráficos correspondientes a la respuesta sobre suministro de información:

Evolución trimestral en 2024 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 2024 del porcentaje de respuesta de los entes de las comunidades autónomas sujetos a contabilidad pública (CCAA/consejerías, organismos autónomos, agencias y universidades).



II.1.3.- ESTUDIOS, ANÁLISIS E INFORMES

De los elaborados en 2024 se destacan los más relevantes:

a) Estimación del Gasto anual de capítulo 1 por secciones presupuestarias.

Estimación del gasto del capítulo 1 del presupuesto de gastos por secciones presupuestarias (Ministerios, incluyendo los organismos autónomos y resto de entidades con presupuesto limitativo, dependientes de ellos) para incluir en el anteproyecto y proyecto de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025. Aunque, de momento, se ha prorrogado el presupuesto de 2023, las estimaciones se han llevado a cabo para 2025.

Además, mensualmente se realiza un seguimiento del gasto y se analiza su desviación respecto de la estimación inicial

b) Colaboración para los Informes Presupuestarios Transversales de los Presupuestos Generales del Estado.

La Dirección General de Costes de Personal colabora con la Dirección General de Presupuestos en el desarrollo e implementación de metodologías que permitan realizar un análisis transversal de los Presupuestos Generales del Estado, así como en el diseño, elaboración y coordinación de los informes y su difusión a través de páginas web.

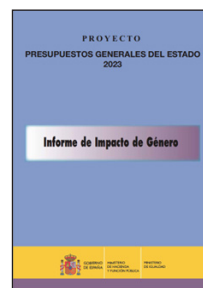
Además de llevar a cabo los trabajos requeridos para el desarrollo de los informes de alineamiento de los Presupuestos Generales del Estado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Transición Ecológica, como viene siendo habitual en los últimos años, de nuevo durante 2024 se han actualizado los siguientes informes transversales:

b.1. Informe de Impacto de Género. Apartado Representación.

De acuerdo con la Orden HAC/641/2024, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2025, en 2024 se ha elaborado el Informe

de Impacto de Género, ocupándose esta Dirección General de la redacción del apartado “Representación”.

Debido a la situación de prórroga del presupuesto de 2023, el informe y la visualización que están accesibles actualmente en la página web de los Presupuestos Generales de Estado son los correspondientes a 2023, que se puede consultar a través de los siguientes enlaces:



Portada del informe de impacto de género para los PGE 2023

Enlace al informe de Impacto de Género:

<https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/InformesImpacto/IAPGE2023/Paginas/Informes2023.aspx>

Enlace a la visualización en Power BI (también accesible en la misma página que el informe):

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



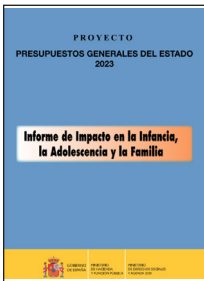
Portada de la visualización (Power BI) del apartado de “Representación” del Informe de Impacto de Género para los PGE 2023.



b.2. Informe de Impacto en la Infancia, la Adolescencia y la Familia.

La Dirección General también ha colaborado en el diseño y desarrollo de una herramienta para la visualización de los resultados del informe de Impacto en la Infancia, la Adolescencia y la Familia mediante tecnología de Business Intelligence Microsoft Power BI.

Como en los casos anteriores, aunque se ha realizado el informe correspondiente a 2025, debido a la prórroga presupuestaria, solo está accesible al público el informe de 2023 a través de los siguientes enlaces:



Portada del informe de Impacto en la Infancia, la Adolescencia y la Familia para los PGE de 2023

Enlace al Informe de Impacto en la Infancia, la Adolescencia y la Familia:

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

Enlace a la visualización en Power BI (también accesible en la misma página que el informe):

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



Portada de la visualización (Power BI) del Informe de Impacto en la Infancia, la Adolescencia y la Familia para los PGE 2023

c) Oferta de Empleo Público: Sector Público Estatal.

Por parte de la Dirección General de Costes de Personal se realiza el análisis y estimación del impacto presupuestario en los costes de personal de las ofertas de empleo público (OEP) de la Administración del Estado.

Esta tarea ha supuesto la cuantificación del coste y la elaboración del informe de impacto presupuestario de las siguientes normas sobre OEP:

- Real Decreto 464/2024, de 30 de abril. (OEP de las FFAA y Oficiales de la Guardia Civil)
- Real Decreto 561/2024, de 11 de junio. (OEP Policía Nacional)
- Real Decreto 561/2024, de 11 de junio. (OEP Guardia Civil)
- Real Decreto 656/2024, de 2 de julio. (OEP ordinaria AGE)
- Resolución 18/12/2024 (OEP UNED)

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2024	
OFERTA ORDINARIA	31.465
FF.CC DE SEGURIDAD DEL ESTADO	5.428
Policía Nacional	2.707
Guardia Civil	2.721
FUERZAS ARMADAS	2.405
UNED	70
TOTAL GENERAL	39.368

Cuadro resumen de las plazas aprobadas

d) Oferta de Empleo Público: Todas las Administraciones Públicas.

En esta materia, también se llevó a cabo la estimación de la magnitud e impacto en costes de las OEP de todas la Administraciones (Estado, CCAA, EELL y Universidades), 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 las tasas de reposición recogidas en la LPGE vigente en 2024, junto con los datos de tasa estimada de variación de efectivos.

e) Otros estudios sobre retribuciones, efectivos y costes de personal.

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

Por ello, de acuerdo con las funciones asignadas a esta Dirección General y con nuestro Plan Estratégico y utilizando las fuentes de información públicas disponibles, durante 2024 se ampliaron las líneas de trabajo sobre retribuciones, efectivos y costes de personal, destacando las siguientes:

- Análisis descriptivos (cuantitativos y cualitativos) y predictivos de impacto retributivo.
- Monitorización de la evolución mensual de efectivos a través de las fuentes internas y externas, incluyendo diferentes variables como edad, sexo, grupos de adscripción, etc.
- Funciones de soporte para los informes de impacto presupuestario sobre costes de personal.
- Estimaciones sobre escenarios de incrementos retributivos.
- Actualización permanente, dentro de la plataforma Report Server de Microsoft Power BI de la Dirección General, 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 y la consecución de resultados.

Se actualizan los principales indicadores y ratios que pueden ser de utilidad para facilitar la toma de decisiones en materia de efectivos y costes de personal

Principales fuentes de información externa utilizadas

	RCP. Registro Central de Personal
	BEPSAP. Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas
	INE. Instituto Nacional de Estadística
	ISPA. Espacio de Información Salarial de Puestos de la Administración
	Mutuas. Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.
	TGSS. Tesorería General de la Seguridad Social.
	Banco de España
	IGAE. Intervención General de la Administración del Estado
	MINECE. Ministerio de Economía, Comercio y Empresa
	EUROSTAT. Oficina Estadística de la Unión Europea
	BOE. Boletín Oficial del Estado

II.1.4.- INCENTIVOS AL RENDIMIENTO DE ALTOS CARGOS Y PERSONAL FUNCIONARIO

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

Para ello, se calculan los importes de incentivos al rendimiento para altos cargos y personal funcionario y eventual y se comunican a la Dirección General de Presupuestos los importes a incluir en el artículo 15 de los Estados de Gastos de los Presupuestos Generales del Estado. Este cálculo se ha realizado sin perjuicio de que este año no haya llegado a aprobarse la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A lo largo del ejercicio 2024 se han tramitado las autorizaciones correspondientes, tanto por lo que respecta a los importes iniciales, como a 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 por Acuerdo de Consejo de Ministros de 6 de febrero de 2024, se aprobó un incremento retributivo complementario del 0,5 por ciento, con efectos de 1 de enero de 2023, vinculados a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal, según lo previsto en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Además, por aplicación del artículo 6.1 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, se estableció un aumento del 2 por ciento, con efectos de 1 de enero de 2024. Ello hizo 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 correspondientes órdenes ministeriales de autorización.

A lo largo del ejercicio 2024 se han tramitado las autorizaciones correspondientes, tanto por lo que respecta a los importes iniciales, como a las posteriores variaciones de las cuantías autorizadas

II.1.5.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO DESTINADO EN EL EXTERIOR

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

Mediante Orden de la Ministra de Hacienda de 28 de febrero de 2024, se actualizaron los módulos correspondientes a cada uno de los países en los que hay puestos de personal funcionario.

Esto dio lugar a la tramitación de nueve 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.

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.

Mediante Orden de la Ministra de Hacienda de 28 de febrero de 2024, se actualizaron los módulos correspondientes a cada uno de los países en los que hay puestos de personal funcionario

II.2.- MODIFICACIÓN EN LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y OTRAS ACTUACIONES CECIR

El artículo 26 de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987 atribuía la competencia conjunta para aprobar y modificar las relaciones de puestos de trabajo a los Ministerios para las Administraciones Públicas (actual Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública) y de Economía y Hacienda (actual Ministerio de Hacienda). Esta competencia se desarrolló reglamentariamente a través del Real Decreto 469/1987, de 3 de abril, por el que se creaba, a estos efectos, la Comisión Interministerial de Retribuciones (CIR), de la que formaba parte esta Dirección General; así como su Comisión Ejecutiva (CECIR), participada, a partes iguales, por la Dirección General de Costes de Personal y la Dirección General de la Función Pública. Entre las funciones desempeñadas, cabe destacar la de Secretaría de la CECIR desempeñada alternativamente por periodos semestrales con la Dirección General de la Función Pública.

Dentro de sus competencias, la Comisión Interministerial de Retribuciones, por razones de eficacia y eficiencia, decidió desconcentrar determinadas competencias en una serie de supuestos, en las Subsecretarías de los distintos Departamentos Ministeriales, con un procedimiento simplificado de comprobación por parte de la Secretaría de la CECIR.

Desde entonces, esta Dirección General ha participado, a través de la CECIR y de la CIR en la modificación de las relaciones y catálogos de puestos de trabajo, tanto de personal funcionario como de personal laboral, así como en el procedimiento de comprobación del ejercicio de competencias desconcentradas.

No obstante, el nuevo reparto competencial entre departamentos ministeriales efectuado por el Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, y por el Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, suprimió la Comisión Interministerial de Retribuciones, pasando las competencias hasta entonces ejercidas por la CIR y la CECIR a la Secretaría de Estado de Función Pública y a la Dirección General de la Función Pública respectivamente. A la Dirección General de Costes de Personal se le atribuyeron las competencias

de ordenación, propuesta normativa, análisis y control presupuestario en materia de personal de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, así como de los entes del sector público empresarial y fundacional, definidos en los apartados 2 y 3, del artículo 3 de la Ley 47/2003, de 27 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción de las entidades adscritas al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública y al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Por todo lo anterior, durante el ejercicio 2024 este centro directivo únicamente participó en aquellos expedientes que habían tenido entrada con anterioridad a la entrada en vigor de los citados reales decretos.

Así, concretamente, en 2024 se tramitaron un total de 643 expedientes de modificación de las relaciones y catálogos de puestos de trabajo. De estos, el 34% correspondieron a expedientes de la CECIR, mientras que el 66% correspondieron a expedientes de desconcentraciones. Asimismo, de todos ellos, un 86% correspondieron a personal funcionario; mientras que el 14% fueron de personal laboral.

Del mismo modo, se puede observar que el 74% correspondieron a expedientes de departamentos ministeriales, el 21% de organismos autónomos, el 3% de agencias estatales y, el resto, de entidades públicas empresariales y entes públicos.

El nuevo reparto competencial entre departamentos ministeriales suprimió la Comisión Interministerial de Retribuciones, pasando las competencias a la Secretaría de Estado de Función Pública



En estas cifras no se incluyen otros expedientes aprobados por la CECIR distintos de la aprobación o modificación de las relaciones de puestos de trabajo, como pueden ser los de Colectivos Especiales, los relativos a indemnizaciones por razón de servicio, o los correspondientes a la aprobación de sistemas integrales de retribuciones o de autorización de mejoras unilaterales o productividades del personal laboral.

Como actuaciones relevantes, en el mes de febrero, se aprobaron los correspondientes Acuerdos de Carácter General para adaptar las retribuciones de distintos colectivos al incremento adicional del 0,5% del año 2023 vinculado a la evolución del PIB (personal laboral no sujeto a convenio colectivo, funcionarios interinos, personal laboral temporal no sujeto a convenio en el ámbito de la investigación, personal laboral y no funcionario de las entidades públicas empresariales y otras entidades de derecho público), así como las cuantías de los impactos sobre el coste de personal de las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo (RPT) y catálogos y las equiparaciones retributivas para el año 2023 del personal laboral en el exterior.

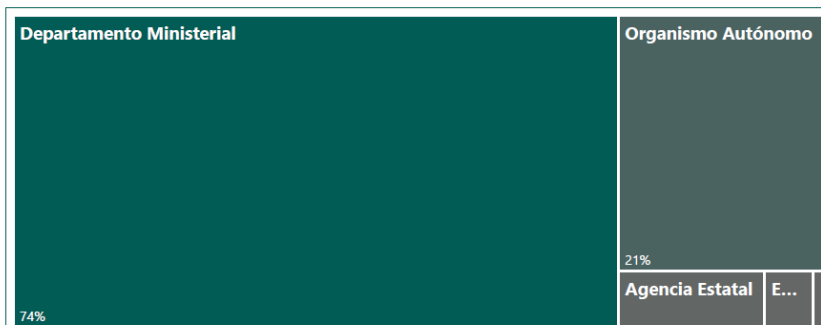
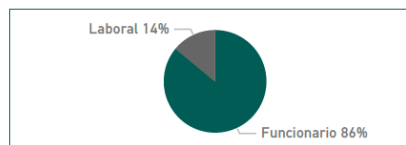
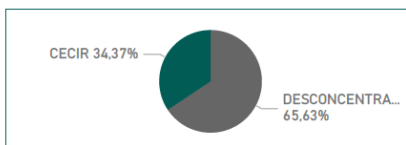
Todo ello se hizo para dar cumplimiento al Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de febrero de 2024 (BOE de 8 de febrero) por el que se aprueba la aplicación del incremento adicional del 0,5 por ciento vinculado al PIB, previsto en el artículo 19.Dos.2.b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

2024
Año de terminación

643
Numero expedientes

Nº Expts.	Funcionario	Laboral	Total
CECIR	170	51	221
DESCONCENTRACIONES	383	39	422
Total	553	90	643

Nº Expts.	Funcionario	Laboral	Total
CECIR	26,44%	7,93%	34,37%
DESCONCENTRACIONES	59,56%	6,07%	65,63%
Total	86,00%	14,00%	100,00%



Se aprobaron los correspondientes Acuerdos de Carácter General para adaptar las retribuciones de distintos colectivos al incremento adicional del 0,5% del año 2023

II.3.- ACTUACIONES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES DE 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 informes de masa salarial 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 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, todavía en vigor, introdujo modificaciones en los trámites preceptivos en materia de negociación colectiva, concretamente:

- Se incluyó 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.

Posteriormente, ya en 2024, los Reales Decretos 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, y 206/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, establecen un nuevo reparto de competencias entre las Secretarías de Estado de Función Pública y de Presupuestos y Gastos, basado en la naturaleza jurídica de cada entidad y en su adscripción ministerial.

Concretamente, en materia de negociación colectiva, el nuevo reparto competencial otorga a esta Dirección General las competencias sobre todas las entidades del sector público empresarial y fundacional, tal y como están definidos en los artículos 3.2 y 3.3 de la Ley 47/2003, de 27 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción de las entidades adscritas al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública y al Ministerio de Ciencia,

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

Innovación y Universidades. Asimismo, corresponde a esta Dirección General la competencia en relación con la negociación colectiva de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

De esta manera, de acuerdo con la disposición transitoria primera del RD 206/2014, en las mencionadas entidades, todos los informes y autorizaciones preceptivos en materia de negociación colectiva establecidos en el art. 34 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, corresponden a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

Por tanto, en materia de negociación colectiva, esta Dirección General lleva a cabo las siguientes actuaciones:

- Emite los informes de impacto presupuestario anteriormente citados, sobre líneas de negociación y principales medidas con carácter previo a la negociación, así como sobre los convenios, acuerdos, pactos y demás instrumentos resultantes de la misma.
- Además de ello, en el caso de las entidades del ámbito de competencia de esta Dirección General, también elabora la propuesta de informe preceptivo y vinculante de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre las líneas de negociación y principales medidas a plantear en la misma; así como la propuesta de resolución de autorización de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre los acuerdos, pactos, convenios y demás instrumentos que resulten de la negociación.

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 del informe de 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.

Finalmente, esta Dirección General también participaba, 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.

A este respecto cabe destacar que el nuevo reparto competencial efectuado por los citados Reales Decretos 206/2024 y 210/2024, ha implicado la supresión de la Comisión Interministerial de Retribuciones, atribuyendo a la Dirección General de Costes de Personal las competencias de ésta en relación con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, así como de los entes del sector público empresarial y fundacional, definidos en los apartados 2 y 3, del artículo 3 de la Ley 47/2003, de 27 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción de las entidades adscritas al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública y al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que se atribuyen a la Dirección General de la Función Pública.

Por tanto, en estos casos, esta Dirección General aprueba las modificaciones de los catálogos y sistemas integrales de retribuciones de las entidades públicas empresariales y demás entes públicos, así como otros expedientes relacionados, como la aprobación de mejoras unilaterales.

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.

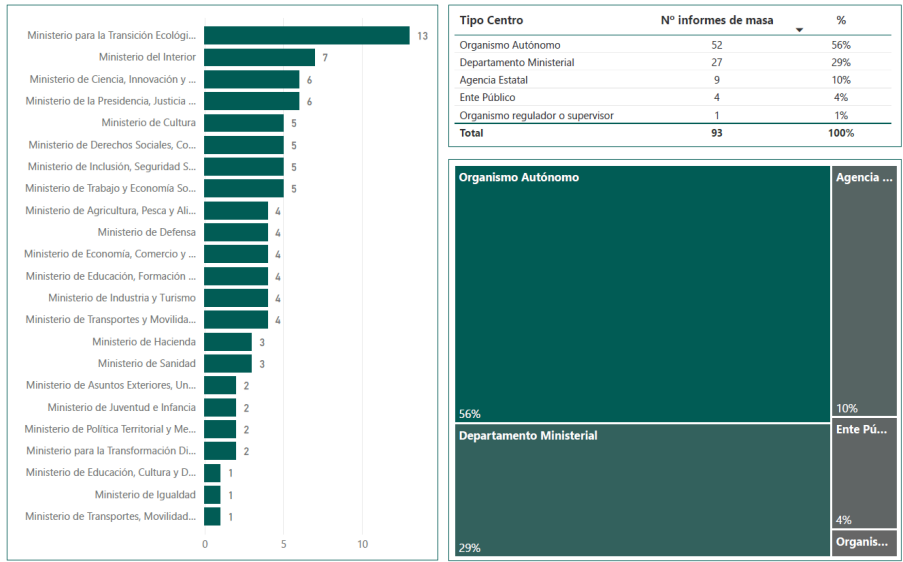
Así, en el ejercicio 2024, se tramitaron un total de 93 expedientes de masa salarial del Convenio Único



del personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, correspondientes a los 90 centros directivos que cuentan con este tipo de personal.

De éstos, el 56% correspondieron a organismos autónomos, el 29% correspondieron a departamentos ministeriales, el 10% correspondieron a agencias estatales, y el resto correspondieron a entes públicos u organismos reguladores o supervisores.

Destaca especialmente, por el elevado número de expedientes, el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, como consecuencia de la adscripción al mismo de la Confederaciones Hidrográficas.



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. En caso de discrepancia o de detección de errores, las entidades 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 2024 se emitieron un total de 264 informes de masa salarial de ámbito distinto al Convenio Único, de los cuales 195 correspondieron a informes iniciales de masa salarial (74%) y 69 a nuevos informes tras estudiar alegaciones (26%). Cabe destacar la reducción del 17% en el número de alegaciones respecto al ejercicio anterior.

Asimismo, de todos los informes emitidos, 190 correspondieron a masas salariales del ejercicio 2024, mientras que los 74 restantes a masas salariales de ejercicios anteriores. Estos últimos correspondieron en su mayoría (28) a expedientes de masa salarial del ejercicio

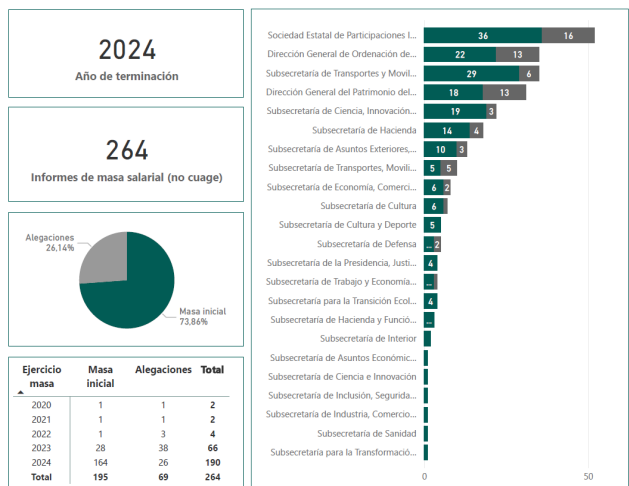
2023 presentados a final de 2023 o a inicios de 2024, o bien a alegaciones (38) al informe de masa salarial de dicho ejercicio. Solo en un número reducido de casos (8) fueron de masas salariales de ejercicios anteriores a 2023, bien porque la entidad no los había presentado en su momento (3), bien como consecuencia de alegaciones tardías o revisiones por sentencia (5).

Respecto a los órganos de coordinación de las distintas entidades, destaca la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, con un total de 52 informes de masa (20%); la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, con 35 (13%); la Subsecretaría de Transportes y Movilidad, con 35 (13%); y la Dirección General del Patrimonio del Estado, con 22 (8%).

Por tipo de centro, destacan las sociedades mercantiles, que suponen un 44% de todos los informes de masa; seguidas por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados, con un 14%; las fundaciones, el 14%; y los consorcios, el 9% del total.

el objetivo de dar respuesta, de forma integrada, a todas las competencias en materia de gestión y control de retribuciones de la Subdirección.

Entre las características más significativas de SIGRES, cabe destacar las siguientes:



Tipo Centro	Masa inicial	Alegaciones	Total
Agencia Estatal	3		3
Consortio	22	3	25
Ente Público	14	4	18
Entidad Pública Empresarial	14	7	21
Fundación	31	6	37
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social	22	13	35
Organismo Autónomo	5	1	6
Organismo regulador o supervisor	1		1
Sociedad Mercantil Estatal	83	35	118
Total	195	69	264

Régimen retributivo	Masa inicial	Alegaciones	Total
Convenio Propio	78	30	108
Convenio Sectorial Mejorado Individualmente	71	33	104
No Acogido a Convenio	72	18	90
Convenio Sectorial de Referencia	27	15	42
Convenio Propio Mejorado	9	4	13
Sin Régimen Retributivo	1		1
Total	195	69	264

Sociedad Mercantil Estatal	Fundación	Consortio	Entida...
44%	14%	9%	8%

- Se trata de una aplicación integral, no pensada únicamente para uso de la Dirección General, sino orientada también a nuestros clientes y grupos de interés. Esto se ha traducido en la implementación en SIGRES de una zona privada para cada entidad y otra para

Finalmente, cabe citar que, en el ejercicio 2024 y continuando el proceso de digitalización y automatización de las solicitudes de informe de masa salarial iniciado en 2022, se desarrolló un nuevo modelo normalizado de solicitud de informe de masa salarial, profundizando en los objetivos de la versión del año anterior orientado a facilitar su uso por parte de las entidades, reducir errores de cumplimentación y permitir su carga automática. Fue aprobado por Resolución del Director General de Costes de Personal de 21 de marzo de 2024.

El nuevo modelo 2024 incluía los datos de los distintos colectivos y conceptos retributivos prerrellenados para las entidades, de manera que solo tenían que elegir entre las opciones ofrecidas. Del mismo modo se incluyeron nuevas comprobaciones y avisos previos a la firma, lo que redujo significativamente la necesidad de subsanación por parte de las entidades. Asimismo, en 2024 se comenzó a importar automáticamente por parte de las aplicaciones los datos consignados por las entidades en el modelo.

Dentro de este proceso de digitalización, destaca como hito significativo la puesta en marcha de la fase PILOTO del nuevo Sistema Integrado de Gestión de Retribuciones de Entidades del Sector Público Estatal (SIGRES). SIGRES es un nuevo sistema de información que está desarrollando la Oficina de Informática Presupuestaria en colaboración con la Subdirección General de Gestión de Costes, con

cada órgano de coordinación, de manera que puedan acceder y consultar en todo momento a sus solicitudes en borrador, a sus expedientes en tramitación y al histórico de sus expedientes terminados.

- Es una aplicación orientada al dato y no al documento. Si bien, al dar soporte a una actuación administrativa, genera y almacena documentos, la propia aplicación trabaja internamente con datos. Las entidades, en lugar de remitir largas solicitudes y memorias, disponen de formularios web para introducir únicamente aquellos datos necesarios para poder efectuar la tramitación. Posteriormente, todos ellos se firman electrónicamente en la propia aplicación, garantizando su seguridad y trazabilidad.
- Desarrollo íntegro de toda la tramitación en la aplicación: desde la introducción de los datos y firma de las solicitudes por parte de la entidad, hasta la firma de las resoluciones o informes por el órgano competente y su remisión de nuevo a la entidad, toda la tramitación se encuentra integrada en SIGRES. Esto garantiza la integridad de los datos y permite que las entidades y los órganos de coordinación sepan en todo momento el estado de su expediente. También facilita la gestión interna, agilizando trámites y reduciendo plazos.

- La aplicación busca la proactividad: ofrece a las entidades un borrador de solicitud de informe de masa salarial, a partir de los datos informados en el ejercicio anterior y de las variaciones o modificaciones introducidas por la entidad en la solicitud del ejercicio actual.
- SIGRES tiene la experiencia del usuario como elemento central de diseño. Se ha buscado ante todo que sea una aplicación lo más intuitiva posible y que facilite, en la medida de lo posible, el cumplimiento de las obligaciones que las distintas entidades tienen en el ámbito de las competencias de esta Dirección General.

Concretamente, en los últimos años se han estado desarrollando los módulos comunes de la aplicación: sistema de usuario, motor de plantillas, integración con la plataforma de firma DOCEL, con el inventario de entidades del sector público INVENTE, con el registro de cuentas del sector público, con SGIFE, sistema de workflow para los procedimientos, módulo de instrucción, módulos de áreas privadas de la entidad y del órgano de coordinación, etc. Destaca, en particular, el desarrollo del módulo encargado de gestionar la solicitud, análisis, elaboración y emisión del informe de masa salarial y acción social.

Así, en 2024 comenzó el progresivo despliegue e implementación del módulo de masa salarial en SIGRES, mediante el lanzamiento de una fase PILOTO en la que se incorporaron al nuevo sistema un total de ocho entidades, elegidas por razones técnicas, que presentaron su solicitud de informe de masa salarial a través de la aplicación. Estas entidades fueron, agrupadas según su órgano de coordinación:

- Entidades de la Dirección General del Patrimonio del Estado: SEGIPSA, CESCE, CTI Tecnología y Gestión, Informa D&B y Paradores de Turismo de España.
- Entidades de la Subsecretaría de Cultura: Museo Nacional del Prado y Museo Nacional del Prado Difusión.
- Entidades de la Subsecretaría de Transportes y Movilidad Sostenible: INECO

Gracias a esta fase PILOTO, las distintas entidades y sus órganos de coordinación ofrecieron distintas aportaciones en cuanto a funcionalidad y usabilidad

que han permitido ir introduciendo distintas modificaciones y mejoras en SIGRES, de cara a continuar su despliegue en ejercicios posteriores.

Asimismo, en preparación para la implantación de la FASE 1 en el ejercicio 2025, en el mes de noviembre de 2024 se impartieron cuatro sesiones formativas a las 93 nuevas entidades que se incorporarán a dicha fase del despliegue de SIGRES en el año próximo.

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 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 o la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, según el ámbito de competencias establecido, 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 o la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, según el ámbito de competencias establecido, 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 sobre los convenios, pactos, acuerdos y demás instrumentos resultantes de la negociación.
- Además de ello, en el caso de las entidades del ámbito de competencia de esta Dirección General, la elaboración de la propuesta de informe preceptivo y vinculante de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre las líneas de negociación y principales medidas a plantear en la misma; así como la propuesta de resolución de autorización de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre los acuerdos, pactos, convenios y demás instrumentos que resulten de la negociación.

Así, durante el ejercicio 2024 se tramitaron un total de 147 expedientes, de los cuales, 23 correspondieron a propuestas de líneas y principales medidas a plantear en la negociación colectiva, y 124 a propuestas de convenios, pactos, acuerdos y demás instrumentos resultantes de la negociación. De estos últimos, 78 correspondieron a acuerdos de distribución de incrementos retributivos y 46 a convenios colectivos y resto de pactos, acuerdos e instrumentos de negociación. En el caso de las entidades del ámbito de la Dirección General de la Función Pública, cada expediente incluyó la elaboración del correspondiente informe de impacto presupuestario; mientras que, en el caso de las entidades del ámbito de la Dirección General de Costes de Personal, cada expediente incluyó tanto el informe de impacto

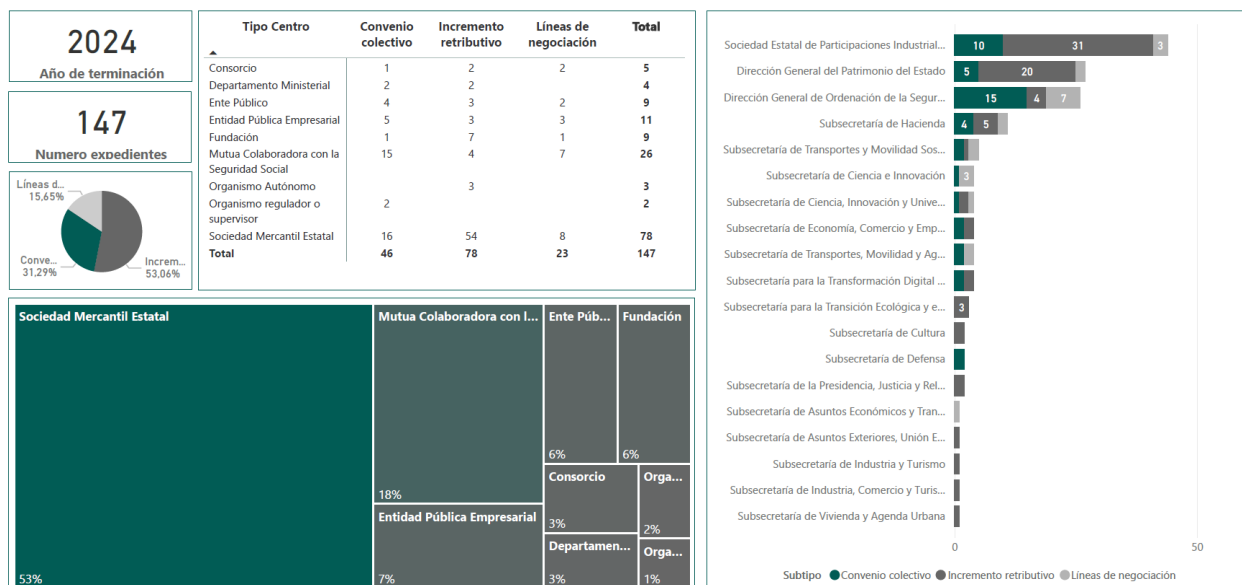
presupuestario como la correspondiente propuesta de informe o autorización de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

Por órgano de coordinación, destaca la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, con un total de 44 expedientes (30%); la Dirección General del Patrimonio del Estado, con 27 (18%); y la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, con 26 (18%).

Por tipo de centro, las sociedades mercantiles supusieron un 53% de todos los expedientes de negociación colectiva; seguidas por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados, con el 18%; las entidades públicas empresariales, con un 7%; y las fundaciones y entes públicos, que supusieron el 6% cada uno de ellos.

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 2024 la CSNCEP tramitó un total de 13 acuerdos de negociación colectiva en sus distintas modalidades, de los cuales 11 se correspondieron con acuerdos de distribución de incrementos retributivos de ejercicios anteriores a 2023 y 2 con acuerdos de aprobación o modificación de convenios colectivos.



La existencia 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 correspondía a la CECIR. En el caso de departamentos ministeriales, organismos autónomos y agencias estatales con relación de puestos de trabajo (RPT), el control se efectuaba 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 determinaba sus retribuciones a

través de la aprobación de un Sistema Integral de Retribuciones, que establece los límites de las de este personal.

Como consecuencia del nuevo reparto competencial entre departamentos ministeriales, durante el ejercicio 2024 este centro directivo se ha encargado de la determinación de retribuciones del personal no acogido a convenio colectivo de las entidades públicas empresariales y de los entes públicos del sector público empresarial, que anteriormente correspondían a la CECIR.

Concretamente, en 2024 se emitieron un total de 10 resoluciones del Director General de Costes de Personal de actualización o modificación del Sistema Integral de Retribuciones, de las cuales 6 correspondieron a entidades públicas empresariales y 4 a entes públicos; destacando los adscritos a la Subsecretaría de Hacienda (5) y a la Subsecretaría de Transportes y Movilidad Sostenible (2).

En 2024 se emitieron un total de 10 resoluciones del Director General de Costes de Personal de actualización o modificación del Sistema Integral de Retribuciones

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.

De este modo, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 24. Cinco de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, los departamentos ministeriales, así como las distintas entidades del sector público institucional estatal, deben remitir 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.

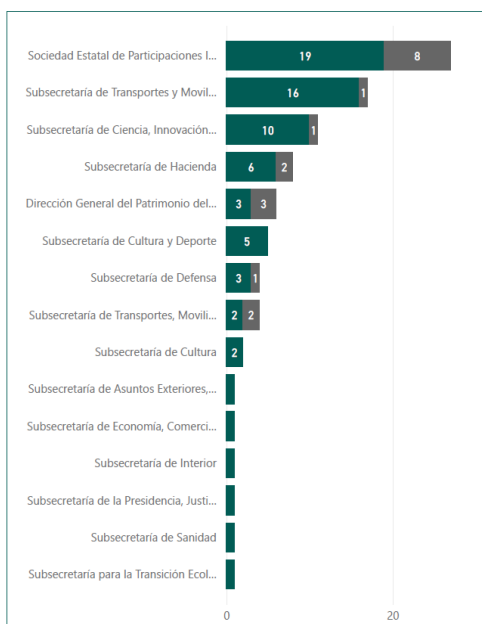
En 2024, dentro de la dinámica de digitalización en la que se encuentra inmersa la Dirección General, se mantuvo el nuevo modelo normalizado introducido el ejercicio anterior, diseñado para ser cumplimentado y firmado digitalmente, así como para ser procesado de forma automática por sistemas de información. El modelo normalizado 2024 fue aprobado por Resolución del Director General de Costes de Personal, de 30 de mayo de 2024.

Así, se recibieron un total de 27 comunicaciones de retribuciones del personal no acogido a convenio colectivo, destacando las entidades públicas empresariales, que representaron el 59% de las comunicaciones.

- 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 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.

En 2024 se emitieron un total de 90 informes de masa salarial de personal no acogido a convenio colectivo, de los cuales el 56% correspondieron

a sociedades mercantiles, el 21% a fundaciones del sector público, el 12% a consorcios y el resto a entes de derecho público y entidades públicas empresariales.



Tipo Centro	Masa inicial	Alegaciones	Total
Consortio	11		11
Ente Público	5	2	7
Entidad Pública Empresarial	3		3
Fundación	17	2	19
Sociedad Mercantil Estatal	36	14	50
Total	72	18	90

Régimen retributivo	Masa inicial	Alegaciones	Total
No Acogido a Convenio	72	18	90
Total	72	18	90

Sociedad Mercantil Estatal	Fundación	Ente ...
56%	21%	8%
	Consortio	Entid...
	12%	3%

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 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.

Como se ha explicado previamente, 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 comprendía, en coordinación con la Dirección General de la Función Pública, el estudio de las propuestas a elevar a la consideración de la CECIR y de las que se resuelven por desconcentración en los departamentos ministeriales. Estas propuestas se referían 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.

No obstante, como ya se ha explicado anteriormente, debido al nuevo reparto competencial entre departamentos ministeriales, durante el ejercicio 2024 este centro directivo únicamente participó en aquellos expedientes que habían tenido entrada con anterioridad a la entrada en vigor de los citados reales decretos de estructura orgánica.

Concretamente, durante 2024 se tramitaron un total de 90 expedientes de modificación de RPT y de catálogos de personal laboral de la Administración

General del Estado, de los cuales 51 fueron aprobados por la CECIR y 39 se resolvieron por los departamentos ministeriales por el procedimiento de desconcentración de competencias.

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

Tras el nuevo reparto competencial, este centro directivo ha mantenido las competencias referentes a la autorización de mejoras unilaterales para el personal laboral de las entidades públicas empresariales y entes públicos del sector público empresarial, así como la aprobación de modificaciones del catálogo de personal laboral de los mismos.

Así, a lo largo del año 2024 se han emitido por el Director General de Costes de Personal cuatro resoluciones de autorización de mejoras unilaterales y una de modificación de un catálogo de personal laboral.

En 2024 se han emitido por el Director General de Costes de Personal un total de cuatro resoluciones autorizando mejoras unilaterales y una modificando un catálogo de personal laboral

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

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 establece en su artículo 20. Cinco, que no se puede 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 dicho sector público.

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.

La aprobación del Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero ha supuesto una serie de modificaciones en los trámites que se efectúan en la Dirección General de Costes de Personal (DGCP).

En el citado real decreto, se han atribuido a la DGCP la competencia y las funciones para la autorización de la contratación del personal laboral y para el nombramiento del personal funcionario interino, en el ámbito del sector público estatal empresarial y fundacional, definidos en los apartados 2 y 3 del artículo 3 de la Ley 47/2003, de 27 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción de las entidades adscritas al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública y al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Por tanto, además de los informes preceptivos de impacto presupuestario de todas las solicitudes de contratación de personal laboral y del nombramiento de funcionarios interinos, que establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, desde el 1 de abril de 2024 la DGCP tramita y resuelve las autorizaciones de contratación de personal laboral indefinido o temporal de las entidades del sector público estatal y empresarial, de acuerdo con las competencias atribuidas por el Real Decreto 206/2024.



En 2024 se tramitaron un total de 598 expedientes.



Número de expedientes por tipo	Nº
Autorización Interinos funcionarios	17
Autorización interinos laborales	43
Autorización Tasas	76
Autorización Tasas - COSTES	74
Autorizaciones cupos	293
Autorizaciones cupos - COSTES	60
Autorizaciones movilidades interadministrativas	14
Autorizaciones movilidades interadministrativas - COSTES	16
Notas y varios	5
TOTAL	598

De estos 598, 42 correspondían a expedientes que tuvieron su entrada en las últimas semanas de 2023 (7 de autorización de interinos laborales, 1 de autorización de tasas, 33 de autorización de cupos y 1 de movilidad interadministrativa).

Por entidades y tipo de expediente la distribución es la siguiente:

Tipo Entidad	Autorización interinos funcionarios	Autorización interinos laborales	Autorización Tasas	Autorización Tasas - COSTES	Autorización cupos	Autorización cupos - COSTES	Autorización movilidad interadmva.	Autorización movilidad interadmva. - COSTES	Notas y varios	Total
Agencia Estatal	2				15					17
Consorcio			28		18		1			47
Departamento Ministerial	9	19			102					130
Ente Público	1	6			14	4	4	4	1	34
Entidad Pública Empresarial			9	7	6	4	2			28
Fundación			19	14	3	13	4		2	55
Organismo Autónomo	5	18			119	1				143
Sociedad Mercantil Estatal			20	53	16	38	5	10	2	144
Total	17	43	76	74	293	60	16	14	5	598

Por forma de terminación la distribución es la siguiente:

Terminación	Nº
Emitido informe	407
Resolución SEPG	135
Archivo definitivo *	30
Conocimiento	20
Entrada anulada *	5
Archivo provisional	1
TOTAL	598

- No se han tenido en cuenta los expedientes cerrados por archivo definitivo o entrada anulada cuando este cierre se produjo de forma casi inmediata a su entrada, sin dar lugar a ningún trabajo. Se incluyen cuando el cierre se produjo con bastante posterioridad y haberse elaborado ya el análisis del expediente y los correspondientes informes antes del cierre.

En relación con las jornadas solicitadas y aprobadas, se adjunta cuadro por departamentos ministeriales recogiendo los datos correspondientes a 2024:

Ministerio	Solicitadas	Aprobadas	% aprobadas sobre solicitadas	% sobre total aprobadas
Agricultura, Pesca y Alimentación	9.499,50	9.292,50	97,82%	25,79%
Asuntos Económicos y Transformación Digital (suprimido RD 829/2023)	212,50	199,00	93,65%	0,55%
Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación	504,53	296,53	58,77%	0,82%
Ciencia e Innovación (suprimido RD 829/2023)	741,31	277,81	37,48%	0,77%
Ciencia, Innovación y Universidades	1.217,02	900,92	74,03%	2,50%
Cultura	924,73	545,99	59,04%	1,52%
Cultura y Deporte (suprimido RD 829/2023)	227,47	169,00	74,30%	0,47%
Defensa	505,39	485,36	96,04%	1,35%
Derechos Sociales y Agenda 2030 (suprimido RD 829/2023)	150,00	100,00	66,67%	0,28%
Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030	309,75	232,50	75,06%	0,65%
Economía, Comercio y Empresa	173,50	126,50	72,91%	0,35%
Educación, Formación Profesional y Deportes	2.252,50	932,00	41,38%	2,59%
Hacienda	8.930,44	8.680,51	97,20%	24,09%
Hacienda y Función Pública	572,77	549,03	95,86%	1,52%
Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	1.407,33	1.014,60	72,09%	2,82%
Industria y Turismo	2.192,17	2.028,97	92,56%	5,63%
Industria, Comercio y Turismo (suprimido RD 829/2023)	105,50	81,82	77,55%	0,23%
Juventud e Infancia	9,50	5,50	57,89%	0,02%
Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes	35,00	35,00	100,00%	0,10%
Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (suprimido RD 829/2023)	2,00	2,00	100,00%	0,01%
Política Territorial y Memoria Democrática	168,00	149,00	88,69%	0,41%
Sanidad	163,25	62,00	37,98%	0,17%
Trabajo y Economía Social	922,50	677,00	73,39%	1,88%
Transportes y Movilidad Sostenible	2.389,60	2.367,61	99,08%	6,57%
Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (suprimido RD 829/2023)	6.029,00	5.722,00	94,91%	15,88%
Vivienda y Agenda Urbana	38,00	31,00	81,58%	0,09%
Interior	858,08	544,00	63,40%	1,51%
Transformación Digital y de la Función Pública	136,75	109,50	80,07%	0,30%
Transición Ecológica y el Reto Demográfico	510,60	409,85	80,27%	1,14%
TOTAL	41.188,69	36.027,50	87,47%	100,00%

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.

Estas competencias se han venido ejerciendo por la Dirección General de Costes de Personal a través de la entonces Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo. La única excepción fue el año 2023, en el que, 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 correspondió a la Secretaría de Estado de Función Pública.

No obstante, tras el nuevo reparto competencial entre departamentos ministeriales, la Dirección General de Costes de Personal ha vuelto a ejercer esta competencia, a través de la actual Subdirección General de Gestión de Costes, recibiendo las comunicaciones de retribuciones al registro de personal directivo y emitiendo la correspondiente resolución de adecuación de las mismas.

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.

De acuerdo con lo anterior, durante el ejercicio 2024 se recibieron 102 comunicaciones de retribuciones al registro de personal directivo y se tramitaron 4 expedientes de modificación de retribuciones de personal directivo.

Durante el ejercicio 2024 se recibieron 102 comunicaciones de retribuciones al registro de personal directivo y se tramitaron 4 expedientes de modificación de retribuciones de personal directivo

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 (actual Subdirección General de Gestión de Costes), 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 de 2020.

Como ya se ha indicado anteriormente, la Ley 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 2024, la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas celebró una reunión, adoptando un total de 13 acuerdos: 11 acuerdos de incrementos retributivos de ejercicios anteriores a 2023 y 2 acuerdos de aprobación o modificación de convenios colectivos.

Durante 2024, la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas celebró una reunión, adoptando un total de 13 acuerdos

II.7.- AUTORIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DE ALTOS CARGOS

El art. 21 de la Ley 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 2024 se autorizaron las retribuciones de los altos cargos de 69 entidades para adaptarlas al incremento adicional del 0,5% de 2023 vinculado a la evolución del PIB. Posteriormente, tras la aprobación del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, se autorizaron las nuevas retribuciones de los altos cargos de las citadas entidades para actualizarlas al incremento del 2% previsto en el art. 6 de dicha norma. Por otro lado, se recibió la comunicación de retribuciones de 32 entidades.

Esta Dirección General elabora las propuestas de autorización de las retribuciones de los altos cargos para su elevación a la persona titular de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

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.

No obstante, el nuevo reparto competencial entre departamentos ministeriales, dividió la competencia de elaboración de la propuesta de clasificación de entidades entre la Dirección General de la Función Pública y la Dirección General de Costes de Personal, correspondiendo a esta última la clasificación de las entidades de los sectores públicos empresarial y fundacional definidos en los apartados 2 y 3, del artículo 3 de la Ley 47/2003, de 27 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción de las entidades adscritas al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública y al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

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. Asimismo, elabora los informes de impacto presupuestario de las clasificaciones que corresponden a la Dirección General de la Función Pública.

Concretamente, durante 2024 se elaboraron las propuestas de clasificación de 3 entidades (SEPIDES EPE, SEPES y Fundación SEPI) y se emitieron los informes de impacto presupuestario de otras 6 entidades (AESIA, MNCARS, RED.ES, SETT, CDTI y ANECA).



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, destacando la elaboración del Título III de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, 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. Asimismo, la contestación de consultas en materia de costes personal en el ámbito local.

Durante el primer trimestre de 2024 se trabajó en el Anteproyecto del Título III y disposiciones concordantes de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, que finalmente no llegó a aprobarse. Durante los tres trimestres siguientes se redactaron los textos correspondientes a los Presupuestos Generales del Estado de 2025.

Por otro lado, la aprobación del Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, ha introducido determinados cambios competenciales que han afectado a las funciones de la Subdirección.

Se elaboró la Resolución de 7 de febrero de 2024, 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 complementario del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del PIB

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

III.2.1.- ELABORACIÓN DE NORMAS

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 19.Dos.2.b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que preveía un incremento retributivo adicional del 0,5 por ciento para los empleados públicos en el supuesto de que durante 2023 el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la ley de Presupuestos, se elaboró el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de febrero de 2024, 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.b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que fue publicado mediante Resolución de 7 de febrero de 2024, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

Para materializar el pago de los atrasos de este incremento retributivo adicional desde 1 de enero de 2023, se elaboró la Resolución de 7 de febrero de 2024, 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 complementario del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del PIB previsto en el artículo 19.Dos.2.b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

De otra parte, el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social recogió en su artículo 6 los incrementos retributivos a aplicar durante 2024 al personal al servicio del sector público. Conforme a ello, las retribuciones del personal al servicio del sector público podrán experimentar un incremento global máximo del 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, y un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de

diciembre de 2023, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024.

Con el fin de facilitar la elaboración de las nóminas del personal funcionario y estatutario, del personal directivo y altos cargos y del personal laboral del sector público estatal se elaboró la Resolución de 27 de junio 2024, 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 del 2 por ciento para el año 2024 previsto en el artículo 6 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social.

Con relación al incremento adicional ligado a la evolución del IPCA, queda pendiente de aprobación el Acuerdo del Consejo de Ministros que lo autorice.

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 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 2024 fueron analizados e informados por este centro directivo 60 proyectos de normas.
- 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 2025/2026 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 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 para la Transformación Digital y de la 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:

En esta materia, conforme a lo dispuesto en el artículo 20. Ocho de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, 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 31/2022, de 23 de diciembre, 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:

o Autorización previa a la firma del Acuerdo sobre el incremento del complemento específico de los Cuerpos Generales y Especiales de la Administración de Justicia (Médicos Forenses, Facultativos del Instituto

Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, Cuerpo de Gestión Procesal, Técnicos de Laboratorio, Cuerpo de Tramitación Procesal, Ayudantes de Laboratorio, Cuerpo de Auxilio Judicial) del ámbito no transferido.

o Preacuerdo entre el Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y las organizaciones sindicales en el marco de la Mesa Sectorial de Justicia por el que se adoptaban medidas derivadas de la entrada en vigor de la actual ley orgánica de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia (cambio de juzgados unipersonales a tribunales de instancia).

• Actuaciones relacionadas con solicitudes de incrementos retributivos:

El Artículo 10.1 y 10.3.c) del RD 206/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, establece que corresponde a la Dirección General de Costes de Personal informar con carácter preceptivo en las decisiones que afecten a la envolvente global de gasto de los regímenes retributivos del sector público, así como el control de impacto en el gasto público mediante el informe de impacto presupuestario preceptivo de las disposiciones en materia de retribuciones.

Conforme a estos preceptos se emitió el informe de impacto presupuestario relativo a la solicitud de la Organización Nacional de Trasplantes (ONT) para modificar las retribuciones de atención continuada (guardias) de las enfermeras coordinadoras de trasplantes nacionales (ECT) en días festivos, incluyendo domingos, y festivos especiales.

• 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 cuenten con personal funcionario.

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
2022	2	1.084	88	367	303		1.844
2023	2	671	72	105	224	6	1.080
2024	4	783	64	54	62	14	981

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.
- 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.
- 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

	2022	2023	2024
Asistencias Tribunales	324	478	654
Órganos Colegiados	36	28	30
Baremos	27	29	34
Asistencias D.A. 6ª	25	37	13
Asistencias D.F. 2ª	9	12	12
Consultas	28	30	14
Total	449	614	757



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 Dirección General relacionadas con el Registro de Personal Directivo; así como de 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 2024 queda reflejada en el siguiente cuadro que recoge los recursos tramitados:

en el extranjero y, por último, quedaron pendientes 2 recursos de alzada en ejecución de sentencia, en materia de masa salarial.

Por otra parte, se han gestionado 28 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.

RECURSOS EN VÍA ADMINISTRATIVA				
Materia	Pendientes 31/12/2023	Entradas	Tramitados	Pendientes 31/12/2024
CIR/CECIR	11	2	13	0
Masa Salarial	0	2		2
Módulos	0	1	1	0
Total	11	5	14	2

El número de recursos presentados en 2024 tiene relación con la variación de las competencias a cargo del Ministerio. Por un parte, nos encontramos con las competencias asumidas ahora por el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública en relación con las funciones de CIR/CECIR y, por otra, la asunción por la Dirección General de Costes de Personal, nuevamente, de la resolución de adecuación a la normativa presupuestaria de las retribuciones anuales del personal directivo, lo que puede derivar, en un futuro, en la interposición de recursos de alzada contra este tipo de resoluciones. De ahí que los recursos pendientes contra las resoluciones de la CECIR y las nuevas entradas, 13 en total, se hayan remitido a la Dirección General de la Función Pública.

Asimismo, se elaboró una propuesta de resolución sobre módulos de retribuciones de los funcionarios

**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 31/12/2023	Entradas	Salidas	Pendientes 31/12/2024
CIR/CECIR	0	4	4	0
Masa Salarial	0	15	15	0
Conflicto colectivo	0	7	7	0
Otros	0	4	4	0
Remisión a otra unidad	0	58	58	0
Total	0	88	88	0

En el año 2024 se recibieron 18 requerimientos (expedientes, documentación, información, etc.), 2 decretos de desistimiento y se tramitaron 10 sentencias o autos. De las 5 sentencias firmes, 3 sentencias fueron total o parcialmente estimatorias.

Por último, cabe destacar que se está consolidando la utilización del sistema INSIDE (Infraestructura y Sistemas de Documentación Electrónica) como medio para remitir electrónicamente el expediente administrativo a los Tribunales de Justicia.

También se han gestionado 23 requerimientos, 10 autos, 1 decreto de desistimiento y 24 sentencias recibidas cuya competencia no era de esta Dirección General. Estos requerimientos y sentencias se trasladaron después de su estudio, a los ministerios u organismos competentes.

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

Hay que destacar que en 2024 se incrementó el número de documentos contenidos en la Base de Datos Documental CPLIS con la incorporación de las disposiciones publicadas en dicho ejercicio en los boletines y diarios oficiales y las sentencias relacionadas con el contenido de la misma, actualizándose los documentos existentes, y se revisaron todas las publicaciones electrónicas.

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.

Publicaciones electrónicas

En 2024 se procedió a la revisión y actualización del contenido de las publicaciones web de las colecciones “Función Pública” y “Derecho Administrativo”.

BASE DE DATOS DOCUMENTAL					
	Estado	CC.AA.	U.E.	Tribunales	Totales
Documentos creados	167	161	5	9	342
Documentos modificados	1.217	791	44	23	2.075

Base de datos documental

Durante 2024, la base de datos de ordenación normativa, CPLIS, pasó de 29.363 documentos a 29.634, actualizándose, además, el contenido de 2.075 documentos existentes y la adaptación de su formato a través de la aplicación SharePoint, habiéndose borrado 71 documentos.

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



IV. ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN





ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN

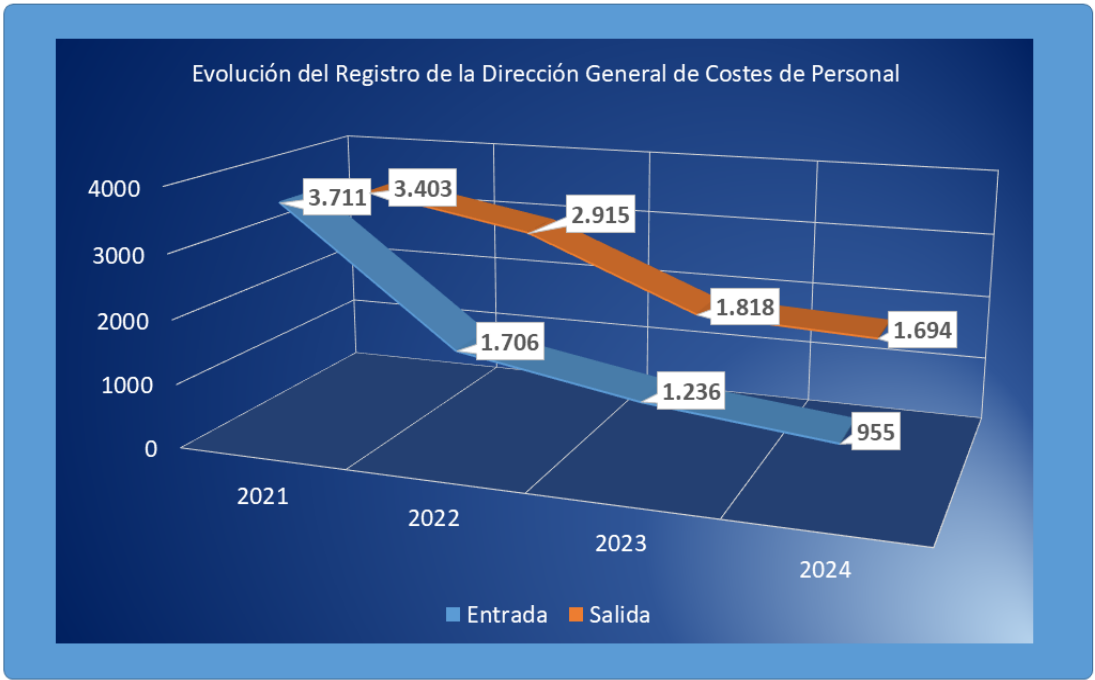
Las competencias de la Dirección General son complementadas con una serie de tareas horizontales que hacen posible la coordinación y el funcionamiento del centro.

IV.1.- REGISTRO

Durante el ejercicio 2024 se realizaron 131.078 registros de entrada y 163.928 de salida, distribuidos de la siguiente manera:

EVOLUCIÓN POR TIPO DE DOCUMENTACIÓN 2023 / 2024				
	Entrada 2023	Entrada 2024	Salida 2023	Salida 2024
Costes de Personal	1.236	955	1.818	1.694
Clases Pasivas	135.742	130.006	168.494	162.209
Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales	146	117	78	25
OCI *				
TOTAL GENERAL	137.124	131.078	170.390	163.928

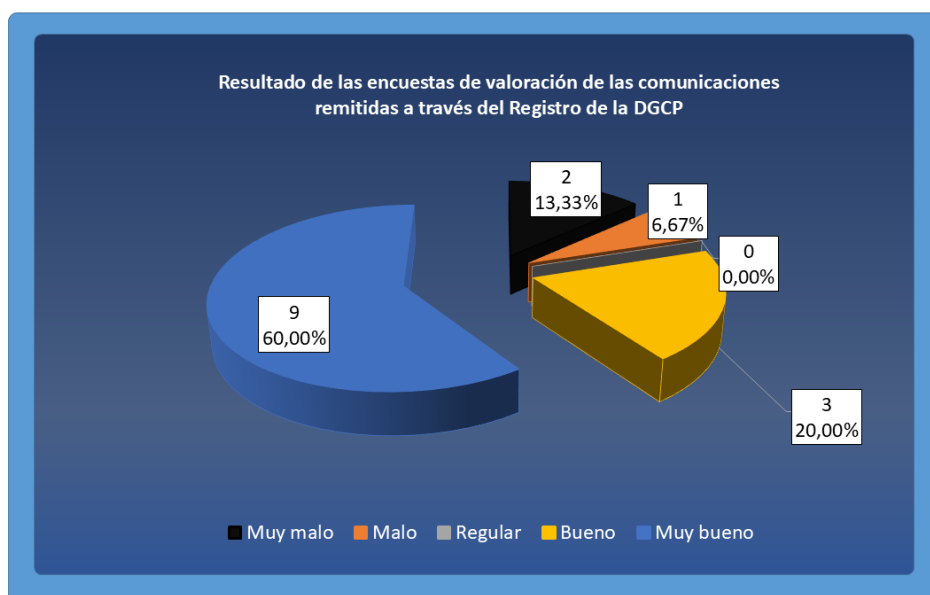
* La Oficina de Conflicto de Intereses realiza sus registros de salida a través del Registro electrónico dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública





El tiempo medio de tramitación de los registros de entrada y de salida respecto a los registros manuales, fue en ambos casos inferior a 1 día.

El Servicio de Registro también gestiona las consultas que se reciben en el centro directivo a través de la dirección de correo habilitada en la página Web de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos. A continuación, se muestra el resultado de las encuestas de valoración* realizadas:



* El Servicio de Registro se encarga de la gestión de la consulta, siendo la elaboración de la respuesta competencia de las SG/Unidades.



IV.2.- FORMACIÓN

De acuerdo con el Plan de formación para el año 2024, se han impartido los cursos que figuran a continuación:

Cursos/Talleres/Jornadas	Nº Alumnos	Nº Horas	Dirigido al personal:
"HABILIDADES INFORMÁTICAS - PRIMER CICLO"	13	16	PERSONAL DEL CENTRO DIRECTIVO
"POWER BI – ANÁLISIS DE DATOS Y BUSINESS INTELLIGENCE"	15	20	PERSONAL DE LOS GRUPOS A1, A2 Y C1 DEL CENTRO DIRECTIVO
"HABILIDADES INFORMÁTICAS – SEGUNDO CICLO"	12	16	PERSONAL DEL CENTRO DIRECTIVO
"REGISTRO ELECTRÓNICO RAYONET"	13	15	PERSONAL DEL REGISTRO GENERAL Y DE SECRETARÍAS
"HABILIDADES INFORMÁTICAS – TERCER CICLO"	14	16	PERSONAL DEL CENTRO DIRECTIVO
"LIDERAZGO E INNOVACIÓN"	16	15	PERSONAL DEL GRUPO DE INNOVACIÓN Y COMITÉ DE DIRECCIÓN
"ADVANTED DAX FOR MICROSOFT POWER BI DESKTOP" 1ª EDICIÓN	15	15	PERSONAL DE LOS GRUPOS A1, A2 Y C1 DEL CENTRO DIRECTIVO
"ADVANTED DAX FOR MICROSOFT POWER BI DESKTOP" 2ª EDICIÓN	11	15	PERSONAL DE LOS GRUPOS A1, A2 Y C1 DEL CENTRO DIRECTIVO
"COSTES DE PERSONAL: ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS"	19	15	PERSONAL DE LA S.G. DE COSTES DE PERSONAL Y DE LA S.G. DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS
"NOVEDADES EN LOS MODELOS DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS"	8	6	EQUIPO DE CALIDAD Y COMITÉ DE DIRECCIÓN

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

	2022	2023	2024
Total nº de cursos	12	18	10
Total nº de horas lectivas	194	232	149
Valoración media de los cursos (*)	3,74	3,71	3,64

(*) La valoración media es sobre 4

Adicionalmente, y al margen del Plan de Formación aprobado para la DGCP en 2024, se realizó un curso bajo la modalidad de inscripción de 25 horas de duración.

INSCRIPCIONES	Nº ALUMNOS	Nº HORAS	DIRIGIDO AL PERSONAL
"POWER APPS – PL – 400 POWER PLATFORM DEVELOPER"	4	25	Personal del centro directivo



IV.3.- MANTENIMIENTO

Mantenimiento informático

Durante 2024 se han resuelto las siguientes incidencias:

MANTENIMIENTO INFORMÁTICO						
INCIDENCIAS 2024						
AÑO	INCIDENCIAS	Derivadas IGAE	Comunicadas a OIP directamente	Resueltas OIP	Resueltas DG	Tiempo medio resolución acumulado (horas)
2024	1012	265	262	886	1011	1,04

Sigue disminuyendo el tiempo de resolución debido a la estabilidad de los sistemas y la experiencia en los procedimientos para el trabajo a distancia.

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

Software:

- Instalación de licencias de software: SPSS, Notepad++, PowerBi Pro
- Realización de pruebas exhaustivas con ecosistema Office 365. Despliegue masivo en septiembre a todos los equipos del centro
- Eliminación escritorio remoto, con el consecuente cambio en la configuración de 82 equipos ligeros, que deben pasarse a completos

Desarrollo:

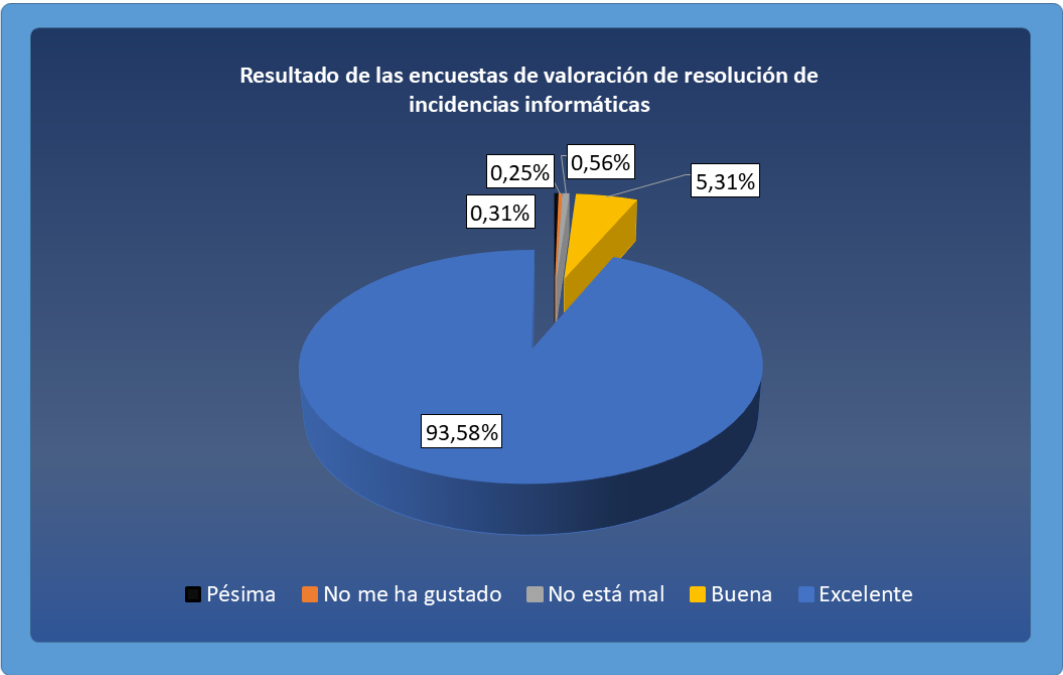
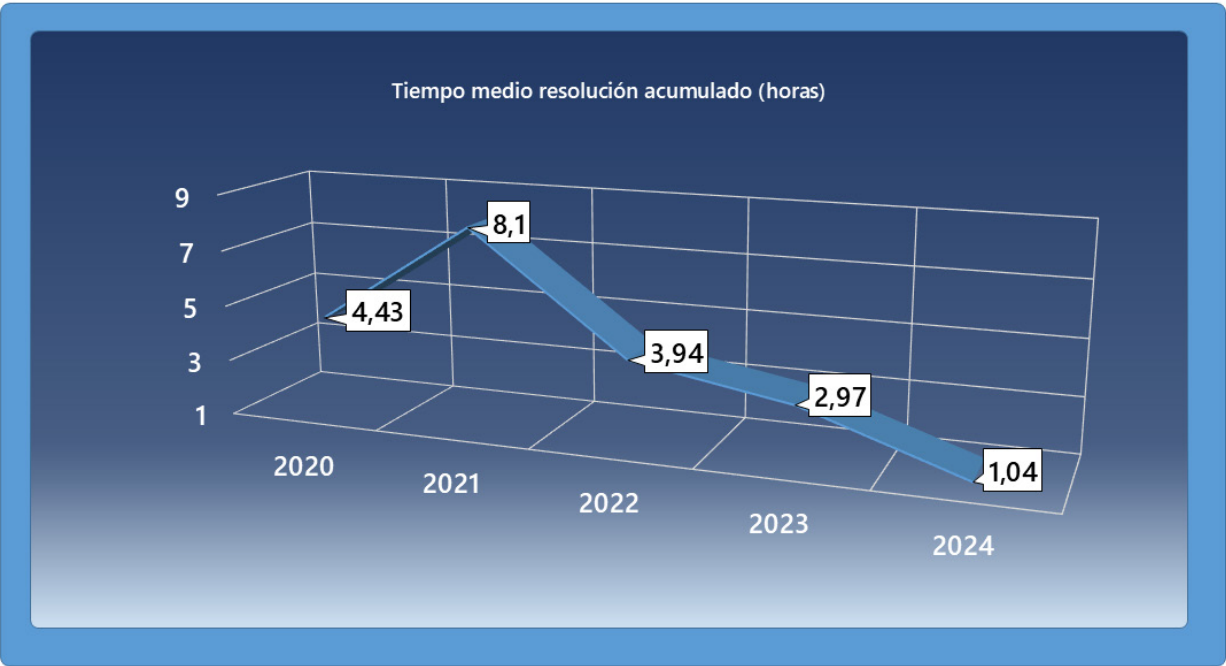
- Ampliación de funcionalidades y mantenimiento de la aplicación de gestión del Directorio Activo (AdDA)
- Implementación de aplicación de apoyo a la asistencia remota para trabajo a distancia (DIP)
- Inicio de desarrollo de un aplicativo para inventario de la electrónica del centro (Gestion LAN)
- Migración Servidores Virtuales.SQL.
- Automatización de listados para la gestión del personal del centro (altas y Bajas)
- Análisis de la nueva aplicación PlanXtraWeb. Creación de un simulador en Access para pruebas de concepto.

Equipamiento:

- Sustitución de 8 tablets por las nuevas Surface Pro 8.
- Instalación de dobles pantallas a 27 usuarios.

Formación:

- Primer ciclo de Habilidades informáticas
- Segundo ciclo de Habilidades informáticas
- Tercer ciclo de Habilidades informáticas.
- Concienciación en ciberseguridad





Mantenimiento de instalaciones

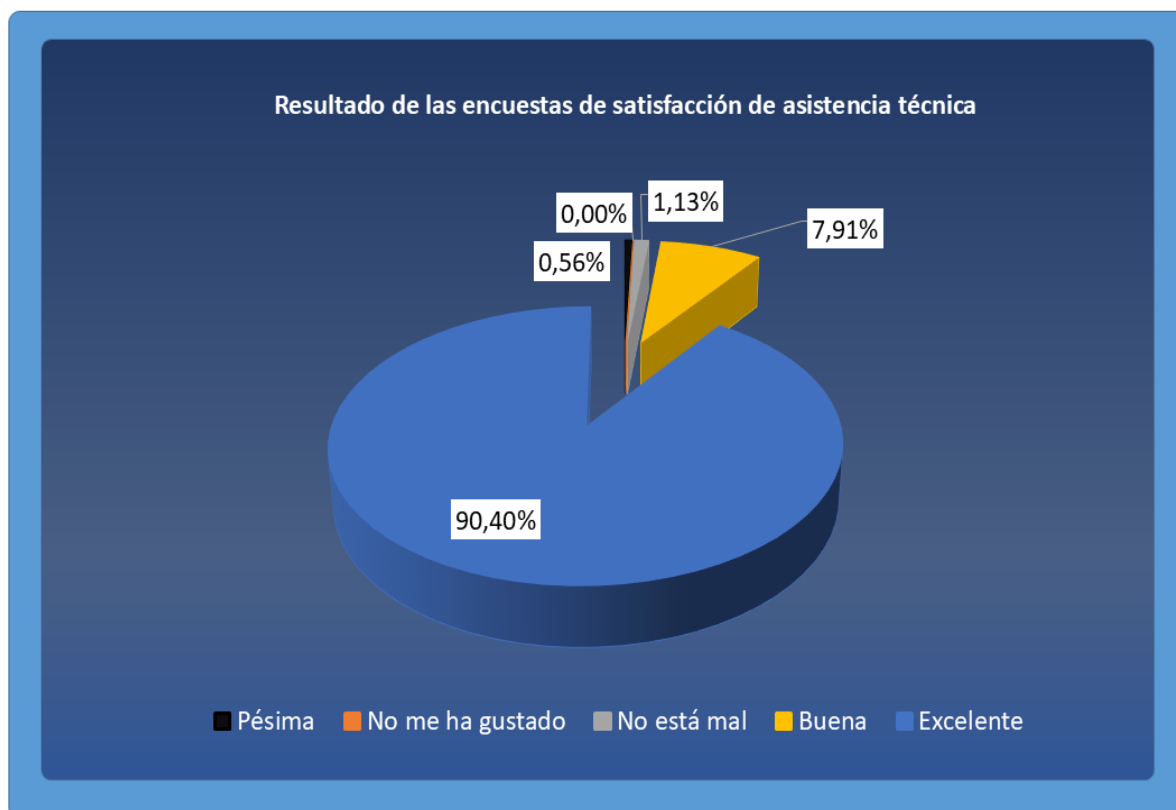
A lo largo de 2024 se comunicaron 240 incidencias de electricidad, fontanería, carpintería, telefonía, etc. a través del programa SENA, específicamente implementado para ello. Supone una minoración del 18,64 % respecto al año anterior.

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

SERVICIO DE ADQUISICIÓN DE BIENES Y ASISTENCIA TÉCNICA				
Averías producidas	Reparadas		Tiempo medio de reparación (días)	
	Medios propios	Medios externos	Personal propio	Empresa externa
240	218	22	0,84	0,92

El programa SENA permite, desde agosto de 2022, conocer el grado de satisfacción de las personas afectadas.

A lo largo de 2024 se han recibido 177 contestaciones a las encuestas realizadas, lo que supone una participación del 73,75 %, valorándose como excelente en un 90,4 % de los casos.

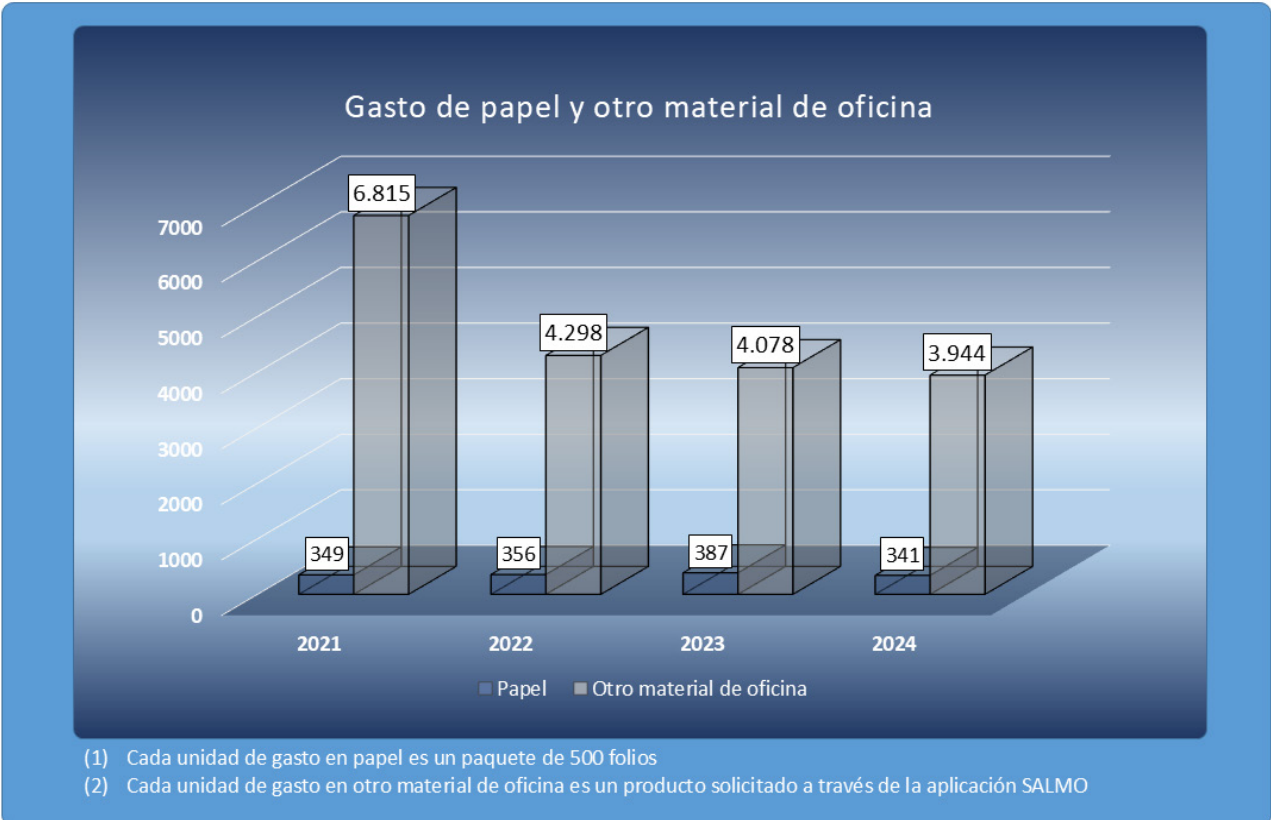




Consumo de material de oficina

En 2024, se ha producido un descenso del 11,89 % del consumo de papel respecto al año anterior. En lo referente a “otro material de oficina” (material fungible: bolígrafos, carpetas, etc.) la reducción de material solicitado ha sido de un 3,29%.

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.



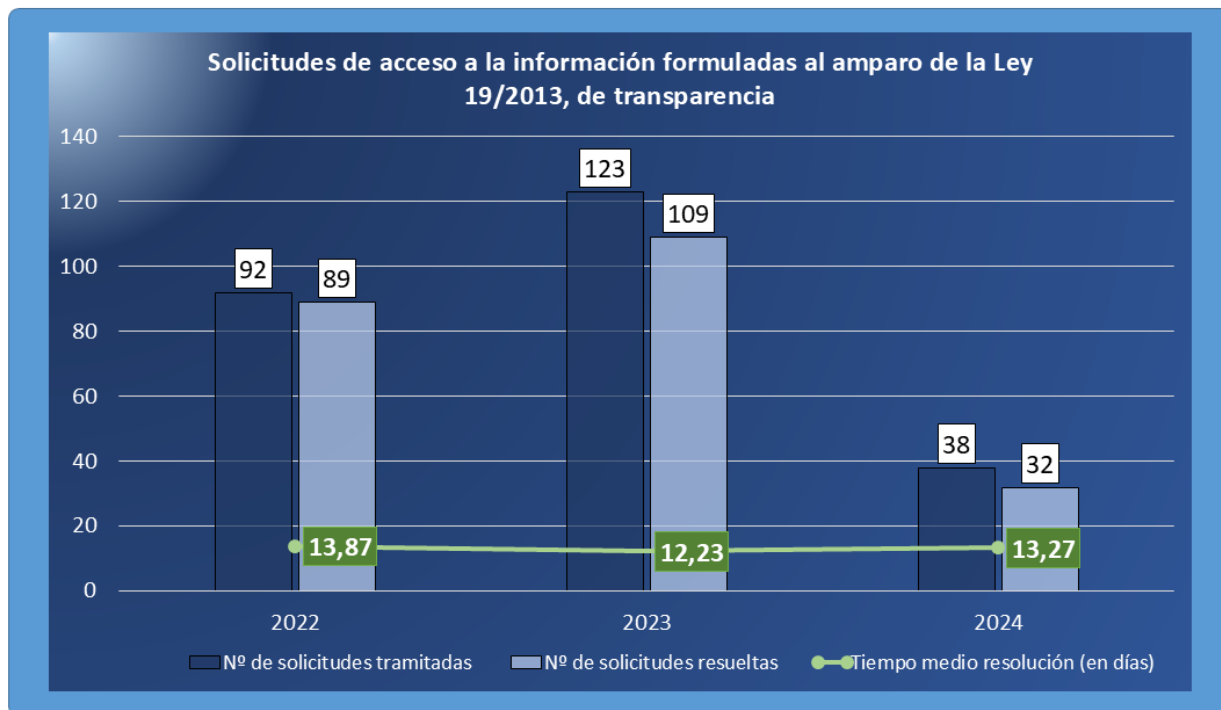
IV.4.- TRANSPARENCIA. EXPEDIENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

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 2024 han sido:

- Se han recibido 32 nuevas solicitudes de acceso a información pública, habiéndose resuelto un total de 32 (siete correspondientes al año anterior). La disminución se debe a la atribución de las competencias en materia de CECIR al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, objeto de la mayor parte de las solicitudes que se recibían hasta entonces en la Dirección General de Costes de Personal.
- Del total de solicitudes resueltas, en el 90,6 % se ha concedido el acceso a la información requerida.
- Se han presentado 2 reclamaciones ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
- En resumen, se han tramitado 38 solicitudes, habiéndose resuelto 32 y devuelto 6, por no afectar a las competencias del centro directivo. El tiempo medio de resolución ha sido de 13,27 días. Del total de los expedientes resueltos, en 29 se ha concedido el acceso a la información, 1 se ha inadmitido a trámite y en 2 se ha desistido de la solicitud. No se ha producido ninguna desestimación.

La comparación con los resultados de años anteriores 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 internacional.

IV.5.1.- RELACIONES INSTITUCIONALES

La Dirección General ha participado durante 2024 en las siguientes comisiones y mesas:

Comisión de Coordinación del Empleo Público

Esta comisión, dependiente de la Conferencia Sectorial, coordina las actuaciones sobre Oferta de Empleo Público y otras materias entre la Administración General del Estado (AGE), las Comunidades Autónomas (CCAA) y las Entidades Locales (EELL).

En 2024 se celebraron varias reuniones en las que se trataron diferentes asuntos, siendo los más relevantes:

- Análisis de los procesos de estabilización a la luz de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJ de la UE), (Sala Sexta) de 13 de junio de 2024, que advierte del abuso de la contratación temporal y propone diversas medidas para evitarla.
- Novedades en la metodología de cuantificación del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BEPSAP).
- Seguimiento de los procesos de temporalidad y estabilización.
- Registro de los Planes de Igualdad.
- Revisión de la normativa en materia de empleo público.

Comisión Superior de Personal y sus grupos de trabajo

La Comisión Superior de Personal, en Pleno o en Comisión Permanente, celebró durante 2024 varias reuniones, abordándose diversas materias, entre las que destacan:

- Oferta de Empleo Público 2024.
- Procesos de cambio de Régimen Jurídico, del personal laboral del Convenio Único que realizan funciones reservadas a personal funcionario.
- Procesos de transformación digital de los procesos de Recursos Humanos.
- Información sobre el estado de los procesos de acceso al empleo público de todas las OEP pendientes.
- Avances en el curriculum normalizado y metadado. Desde Función Pública se está estudiando la viabilidad para una futura credencial de carnet de empleado público digital.

La Dirección General participa en diversos órganos colegiados, mesas de negociación y comisiones, coordinándose con otras unidades de la Administración, tanto a nivel nacional como internacional



Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado y de las AAPP.

Durante el ejercicio 2024 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 los siguientes temas:

- Oferta de Empleo Público 2024.
- Información sobre la negociación colectiva desarrollada en 2024.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado.
- Proyecto de orden ministerial sobre planificación de los recursos humanos de la Administración General del Estado.
- Ratificación del Acuerdo, de 22 de febrero de 2024, de reconocimiento de los resultados para la composición de las Mesas de Negociación de la AGE previstas en los artículos 34.1 y 36.3 del TREBEP, así como la Comisión Paritaria del IV Convenio Único de la Administración General del Estado (CUAGE)
- Ratificación del Acuerdo, de 27 de mayo de 2024, por el que se adecúa a la nueva reestructuración ministerial el Acuerdo de asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación.
- Propuesta de Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE (MGNAGE (artículo 36.3 TREBEP) en relación con el Grupo de trabajo del apartado Décimo del Acuerdo de 10 de julio de 2023 de la MGNAGE (artículo 36.3 TREBEP) sobre la oferta de empleo público para 2023 sobre modelo organizativo de la selección de personal laboral del IV Convenio Único del personal laboral de la Administración General del Estado.
- Presentación del informe final de ejecución del III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.
- Modelo de gestión previsional de efectivos desde la perspectiva del empleo público.
- Acuerdo por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.
- Desarrollo reglamentario del permiso previsto en el 49. e) del TREBEP.
- Ratificación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de 16 de diciembre de 2020 de asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación. - Composición de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (MGNAAPP) (art 36.1. del TREBEP).
- Previsiones en materia de jubilación.
- Medidas para la revisión del modelo organizativo de la administración penitenciaria.

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 varias 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 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.

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 2024 para iniciar la formación sanitaria especializada en el año 2025; concesión de subvenciones a universidades públicas para la financiación del incremento de plazas de primer curso de grado en medicina en el curso académico 2024-2025; modificación de la normativa sobre acceso excepcional al título de Médico Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria y sobre el ejercicio de la Medicina de Familia en el Sistema Nacional de Salud.

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

La DG participa de forma activa en la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado y su Comité Ejecutivo. El Director General ocupa el cargo de presidente o vicesecretario de la misma, en años alternos.

Reuniones de la Comisión de Control: 24 de abril y 7 de noviembre.

Reuniones de su Comité Ejecutivo: 28 de febrero, 26 de septiembre y 10 de octubre.

Datos estadísticos a 31 de diciembre de 2024:

- Número de promotores: 148 entidades promotoras y 9 entidades subpromotoras.
- Número de partícipes: 479.947.
- Aportaciones entidades promotoras: 0 (limitados por LPGE)
- Aportaciones voluntarias de los partícipes: 1.786.360 euros.
- Patrimonio neto del fondo: 580.724.253 euros.
- Rentabilidad neta del año: 6,97 % (6,92% en 2023).

Por segundo año consecutivo la rentabilidad del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado ha sido superior al 6%



- Importe neto de las prestaciones abonadas por contingencias (jubilación, incapacidad y fallecimiento):
 - o Capital: 21.581.149 euros.
 - o Renta: 991.596 euros.
 - o Mixta: e 160.223 euros.
 - o Disposiciones: 3.429.322 euros.
- Importe neto de las prestaciones abonadas por supuestos excepcionales de liquidez:
 - o Desempleo de larga duración: 151.371 euros.
 - o Enfermedad grave: 14.431 euros.

Evolución de rentabilidad y patrimonio (Datos a 31 de diciembre de 2024)

Valor actual			
Patrimonio	580.724.253,49		
Base Económica de Gestión (BEG)	1,87		
Rentabilidades acumuladas		Rentabilidades anuales	
Rentabilidad acumulada anualizada desde el inicio (30/11/2004)	3,16%	2020	-0,44%
Rentabilidad anualizada últimos 10 años	2,13%	2021	6,89%
Rentabilidad anualizada últimos 5 años	1,91%	2022	-9,67%
Rentabilidad anualizada últimos 3 años	1,09%	2023	6,92%
Rentabilidad acumulada últimos 12 meses	6,97%	2024(*)	6,97%

Fuente BBVA



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 2024 se celebró una única reunión, por Videoconferencia, los días 21 y 22 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 PREDICCIONES METEOROLÓGICAS DE MEDIO ALCANCE

Durante 2024 se desarrollaron tres reuniones de carácter ordinario en los meses de febrero, junio y septiembre, en París.

Durante estas reuniones se trataron los siguientes temas:

- Aprobación del ajuste anual de las retribuciones y pensiones a partir del 1 de enero de 2025.
- Ajuste anual de las prestaciones en valor absoluto para 2025.
- Ajuste anual de las diferentes pensiones a partir del 1 de enero de 2025.
- Aprobación de ajustes salariales especiales para ciertos países en situación de muy alta inflación.
- Tras intensos debates, se alcanzó un consenso sobre todos los mecanismos y procedimientos a integrar en el futuro sistema de ajuste de las retribuciones en las OC, quedando listo para su entrada en vigor a partir de 2026.
- A iniciativa de la delegación italiana, se estudiaron posibles mejoras en los procedimientos de coordinación vigentes.
- 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