



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE
COSTES DE PERSONAL

Memoria 2025

SELLO
EXCELENCIA



400-499

Año 2023



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE
COSTES DE PERSONAL

Memoria 2025



Junio 2026

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.....	19
II.- ACTIVIDADES SECTORIALES	21
II.1.- ESTUDIOS, ANÁLISIS E INFORMES EN EL ÁREA DE COSTES DE PERSONAL	23
II.2.- ACTUACIONES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES DE PERSONAL LABORAL	31
II.3.- AUTORIZACION DE NOMBRAMIENTO DE INTERINOS Y DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL	41
II.4.- REGISTRO PERSONAL DIRECTIVO.....	44
II.5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.....	45
II.6.- AUTORIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DE ALTOS CARGOS	45
II.7.- CLASIFICACIÓN DE ENTIDADES SEGÚN EL RD 451/2012	46
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 Y PUBLICACIONES	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





En el año 2025 se inicia la ejecución del Plan Estratégico 2025-2027 que aprobó la Dirección General para este trienio, adaptado a las nuevas competencias derivadas del Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero, de estructura orgánica básica del Departamento y siguiendo las indicaciones de la autoevaluación llevada a cabo en 2022, que derivó en la concesión del sello de excelencia en la gestión en 2023 conforme al modelo de calidad CAF 2020.

En el marco del compromiso con la mejora continua y la puesta en marcha de mecanismos de modernización y transformación digital del centro directivo, se incardina la ampliación y evolución del sistema DARETRI (datos retributivos del sector público) y su migración hacia un entorno web, que conformará el nuevo DARETRIWEB; así como el desarrollo de un nuevo sistema que amplía el ámbito y tipo de información con el nuevo sistema DARETRI 2.

En este mismo orden de cosas, hay que destacar la implantación de la primera fase del nuevo Sistema Integrado de Gestión de Retribuciones de Entidades del Sector Público (SIGRES) que se está desarrollando, como el anterior aplicativo, con la Oficina de Informática Presupuestaria de la IGAE y que va a dar respuesta a todas las competencias en materia de gestión y control de retribuciones. Esta aplicación integra las expectativas y la comunicación directa con los grupos de interés del centro.

Asimismo, la decidida transformación digital de la Dirección General de Costes no se agota en el desarrollo y parametrización de sistemas generados ad hoc, hay que destacar también la consolidación en la utilización del sistema de Infraestructura y Sistemas de Documentación Electrónica (sistema INSIDE) como medio para la remisión electrónica del expediente administrativo a los diversos tribunales de justicia.

Junto a este impulso modernizador, no debemos olvidar la gestión llevada a cabo durante este último año. De este modo, se ha mantenido la colaboración para la elaboración de los informes presupuestarios transversales de los Presupuestos Generales del Estado, así como varios estudios, análisis y diagnóstico en materia de efectivos del sector público.

Los informes de masa salarial siguen siendo una de las tareas que más carga de trabajo conlleva y que mayor repercusión representa frente a los grupos de interés de la Dirección General, tanto por su elevado número, como la dificultad en su emisión. En el año 2025 se han realizado 284 de estos informes, siendo su número un incremento constante en los últimos años.

Un año más, a finales del 2024, se actualizaron los módulos correspondientes a cada uno de los países en los que existen puestos de personal funcionario, que trabajan y colaboran en la representación de España en el exterior.

La acción de Ordenación Normativa no se agota con la elaboración de informes jurídicos sobre proyectos de normas o acuerdos de las comunidades autónomas, o con la tramitación de recursos contra actos de la Dirección General, pues se ha trabajado en los anteproyectos del Título III y disposiciones concordantes de los borradores de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los años 2025 y 2026.

En materia de Transparencia, si bien el número de solicitudes de acceso ha descendido como consecuencia de la transferencia de las competencias de la extinta CECIR a otro departamento ministerial, los días de tramitación se mantienen en unos dígitos de difícil mejora y muy por debajo del plazo de un mes que contempla la ley.

Con todo ello, y con una pequeña reducción de la edad media del colectivo de empleados, pero aún por encima de la media de la AGE, hay que seguir trabajando en la mejora y excelencia de la gestión para que, conciliando el control del gasto, con las necesidades de los grupos de interés, consigamos prestar un servicio de calidad, ágil, eficiente y transparente basado en la información y el conocimiento, tal como se describe en la Visión de la Dirección General de Costes de Personal.

En Madrid, a 22 de junio de 2026

Antonio Miguel Cervera Guerrero

Director General

I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS





ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS

I.1.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA

A lo largo de 2025 se han mantenido las 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 tres 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.
 - o El art. 12, por Real Decreto 1084/2025, de 3 de diciembre.
- 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:

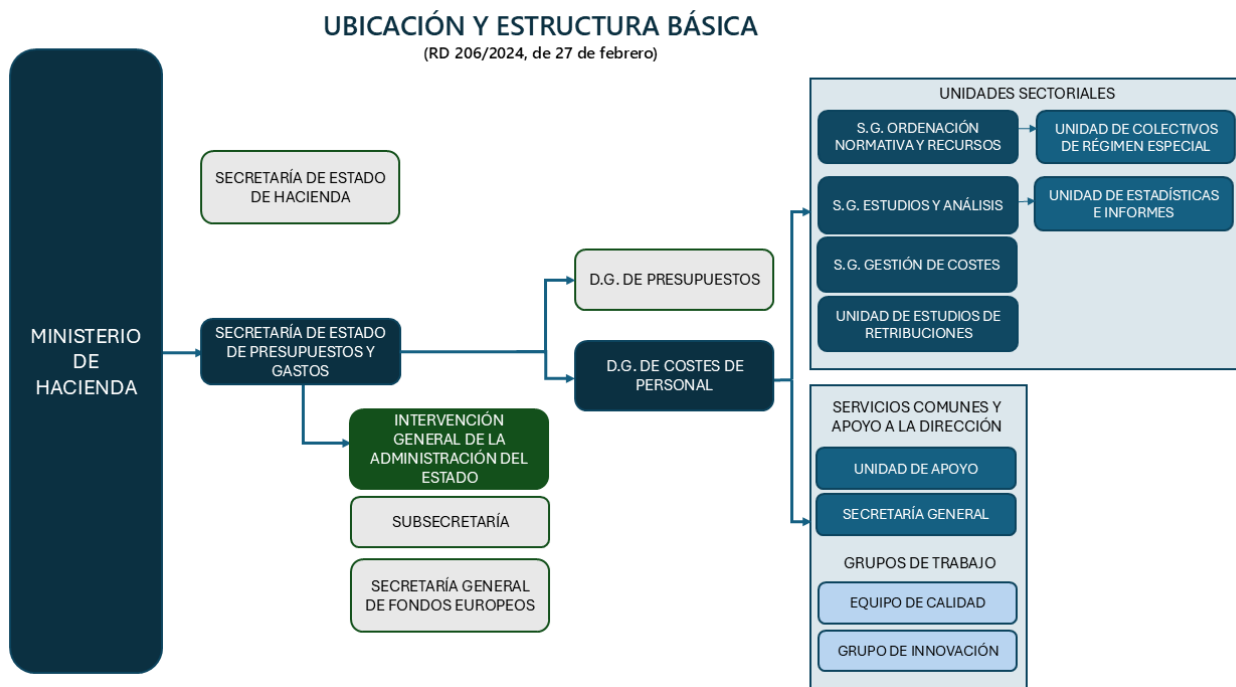
- El Registro General de todos los documentos de Clases Pasivas, su digitalización y remisión electrónica o en papel a las diferentes unidades y servicios de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas.
- Soporte de las aplicaciones, hardware, software, impresoras, red, etc.
- Mantenimiento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



Durante el año 2025, 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 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

(31/12/2025)

EFECTIVOS 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	2	2	1			1	1	8
28	4	8	5			2	1	1	21
26	2	10	6	5		1	4	2	30
24									0
22	1	5	5	8		2	1	1	23
20		5		1				1	7
18		1	1	10	1				13
17					2				2
16	1	1	2	2					6
TOTAL	10	33	23	28	4	6	7	7	118

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
E1. Servicios Administrativos (*)	4	4
TOTAL	8	8

(*) Se incluye a un relevista con contrato de 3:45 horas

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

- **Funcionarios**

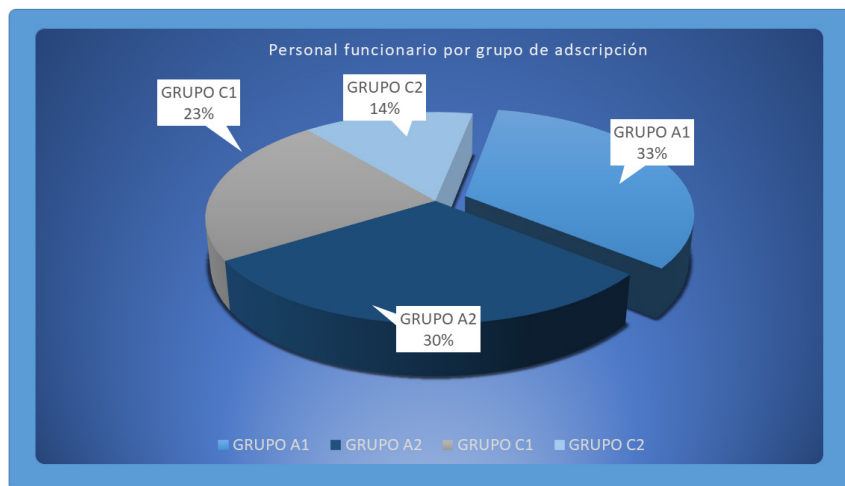
Distribución por grupos de adscripción:

Grupo A1: 33 %

Grupo A2: 30 %

Grupo C1: 23 %

Grupo C2: 14 %

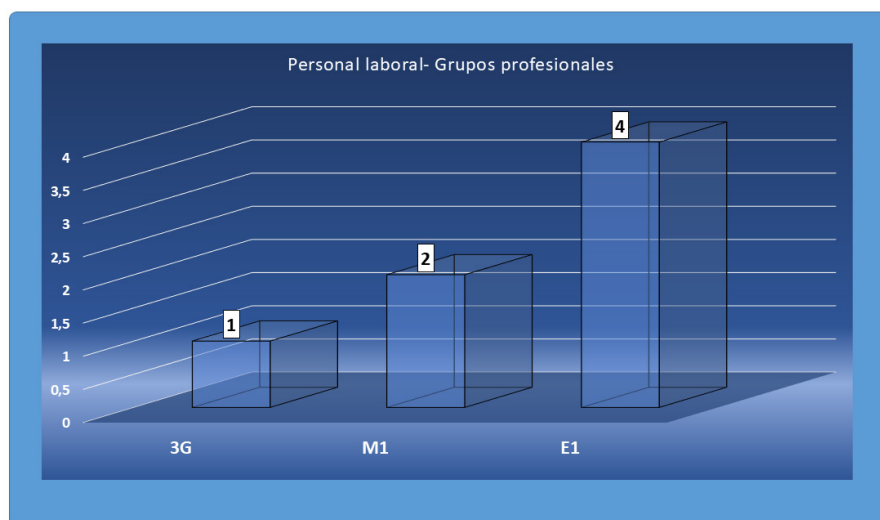


Titulación:

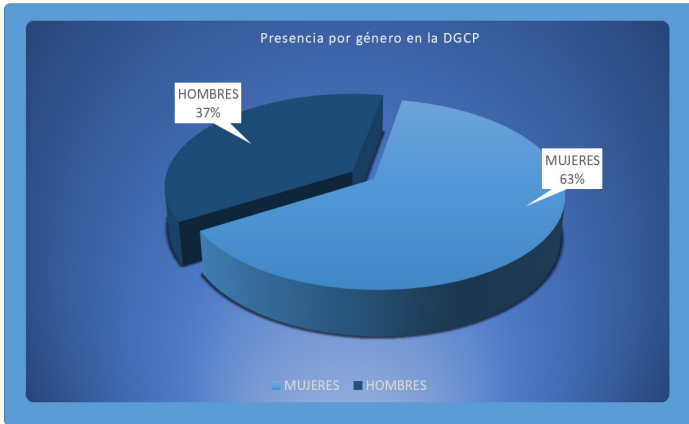
El 20,35% de los funcionarios posee una titulación superior a la requerida para su ingreso o escala de pertenencia.

- **Personal laboral:**

De los 8 efectivos que componen la plantilla, 7 mantienen una relación con la Administración mediante un contrato laboral fijo o indefinido. El otro restante (E1 - Ordenanzas) se acoge a un contrato de relevo de 3:45 horas diarias.



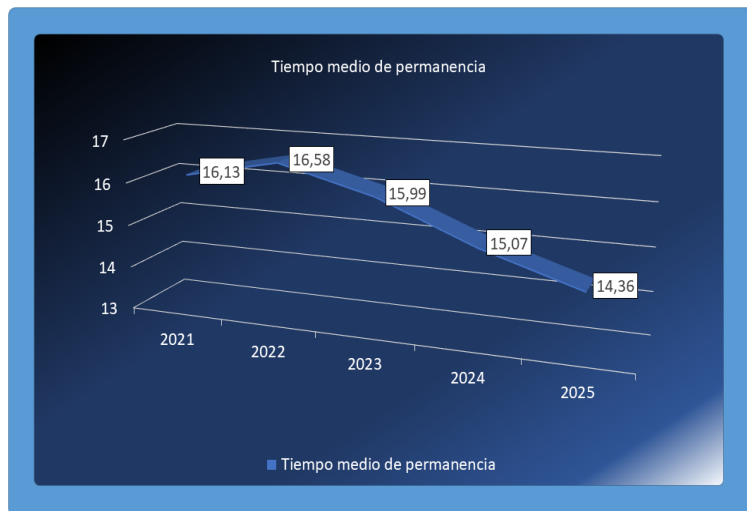
La mayor parte del colectivo laboral se concentra en torno a dos categorías profesionales: E1, que cuenta con 4 efectivos, y M1, con otros 3.



• Relación hombre/mujer:

De los 126 efectivos que componen la DGCP entre funcionarios y laborales, un 63 % del personal está compuesto por mujeres, siendo la relación hombre/mujer de 1 a 1,68.

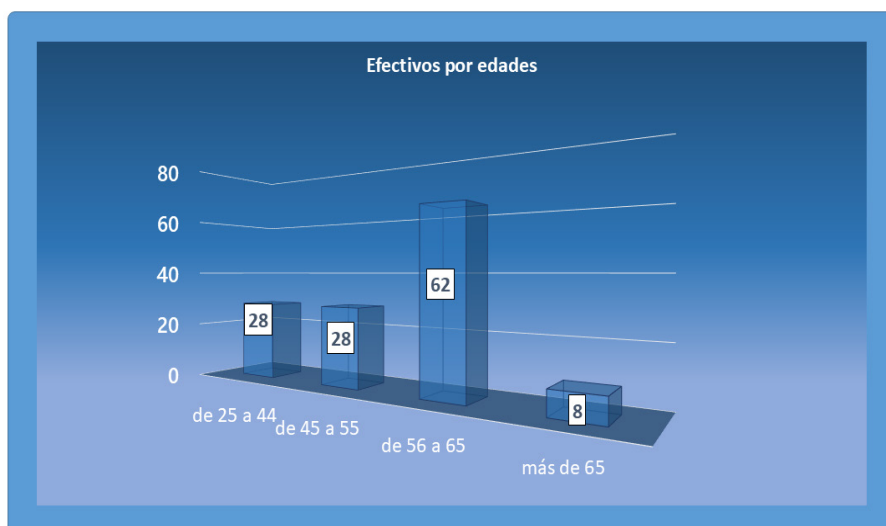
• El tiempo medio de permanencia del personal en la Dirección General es de 14,36 años.

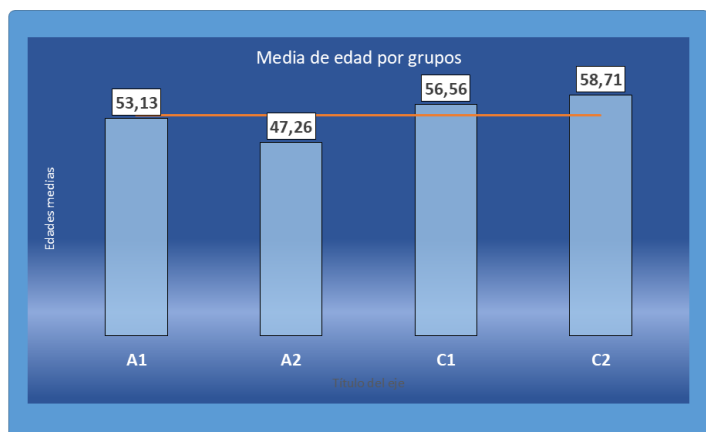


• Edad de la plantilla:

La edad media de la plantilla es de 53,39 años, distribuyéndose la presencia del personal en los siguientes tramos:

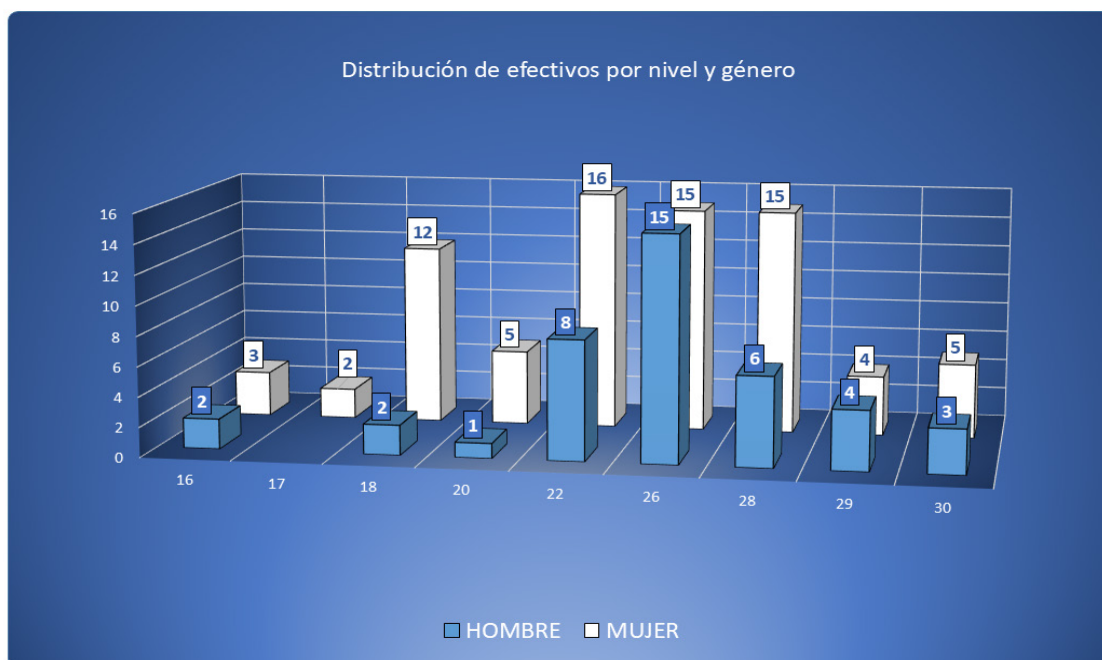
Tramo de más de 65 años:	6,35 % (8 efectivos)
Tramo de 56 a 65 años:	49,21 % (62 efectivos)
Tramo de 45 a 55 años:	22,22 % (28 efectivos)
Tramo de 25 a 44 años:	22,22 % (28 efectivos)



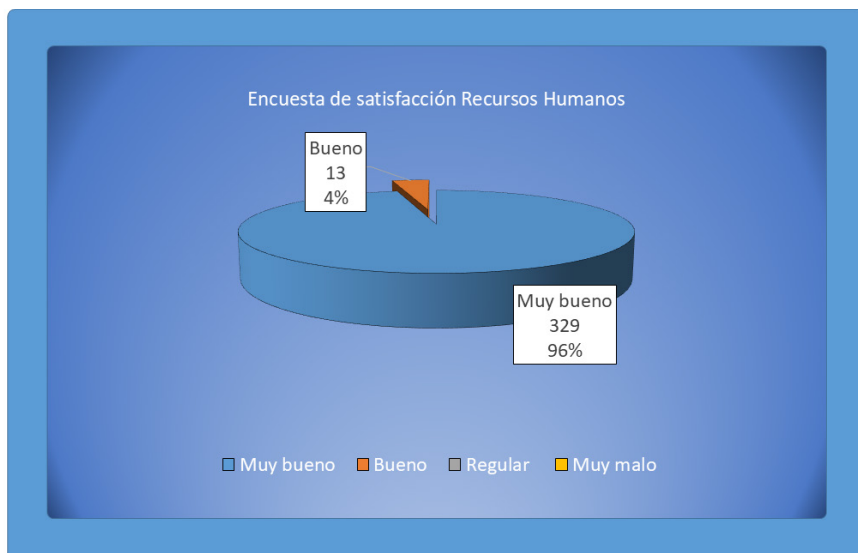


La edad media de la D.G. es de 53,39 años
(La edad media de la AGE es de 51,32 años)

El índice de envejecimiento en personal funcionario (mayores de 59/menores de 40 x100) es en la D.G. de 219 frente a 89 de la AGE.



La gestión desarrollada por el servicio de Recursos Humanos se considera 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 2025 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 6.350,54 miles de euros, lo que ha representado una variación respecto al crédito disponible en el año 2024 de un decremento de 2,49% en euros corrientes.

Por su parte, las obligaciones reconocidas han ascendido a a 6.212,87 miles de euros, alcanzándose un grado de ejecución del 97,83% del crédito disponible, superior en un 2,03% a la del ejercicio anterior.

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

- Capítulo I: 98,59 %.
- Capítulo II: 1,41%.
- Capítulo VI: 0,001 %.

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2025 ⁽¹⁾

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CRÉDITOS Y EJECUCIÓN 2025⁽¹⁾

PROGRAMA 931N					
ARTICULOS Y CAPITULOS.	CRÉDITO INICIAL	MODIFIC. CRÉDITO	CRÉDITO DISPONIBLE	OBLIGAC. RECONOC.	% EJEC.
Art.º 10	61,05	6,71	67,76	67,65	99,84%
Art.º 12	5.284,31	-86,00	5.198,31	5.133,80	98,76%
Art.º 13	261,71	0,00	261,71	214,71	82,04%
Art.º 16	703,42	30,00	733,42	713,05	97,22%
CAPITULO I	6.310,49	-49,29	6.261,20	6.129,21	97,89%
Art.º 21	4,22	1,20	5,42	4,55	84,01%
Art.º 22	58,66	10,61	69,27	66,56	96,08%
Art.º 23	6,73	7,86	14,59	12,49	85,64%
CAPITULO II	69,61	19,67	89,28	83,60	93,64%
ART.63	8,23	-8,17	0,06	0,06	100,00%
CAPITULO VI	8,23	-8,17	0,06	0,06	100,00%
TOTAL	6.388,33	-37,79	6.350,54	6.212,87	97,83%

⁽¹⁾ miles de euros



SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2024/2025 ⁽¹⁾

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CRÉDITOS Y EJECUCIÓN 2024/2025 ⁽¹⁾

ARTÍCULOS Y CAPITULOS	PRESUPUESTO 2024					PRESUPUESTO 2025					% VARIACIÓN 2024/2025			
	CRÉDITO	MODIFIC	CRÉDITO	OBLIGAC.	PORCENTAJE	CREDITO	MODIFIC.	CRÉDITO	OBLIGAC.	PORCENTAJE	CRÉDITO	CRÉDITO	OBLIGAC.	VARIAC.
	INICIAL	CRÉDITO	DISPONIBLE	RECONOC.		EJECUCION	INICIAL	CRÉDITO	DISPONIBLE		RECONOC.	EJECUCION	INICIAL	
Art.º 10	61,05	4,65	65,7	65,64	99,91%	61,05	6,71	67,76	67,65	99,84%	0,00	3,14	3,06	-0,07
Art.º 12	5.284,31	0,00	5.284,31	5.145,75	97,38%	5.284,31	-86,00	5.198,31	5.133,80	98,76%	0,00	-1,63	-0,23	1,42
Art.º 13	261,71	0,00	261,71	233,77	89,32%	261,71	0,00	261,71	214,71	82,04%	0,00	0,00	-8,16	-8,16
Art.º 16	703,42	112,00	815,42	728,98	89,40%	703,42	30,00	733,42	713,05	97,22%	0,00	-10,06	-2,19	8,75
CAPITULO I	6.310,49	116,65	6.427,14	6.174,14	96,06%	6.310,49	-49,29	6.261,20	6.129,21	97,89%	0,00	-2,58	-0,73	1,90
Art.º 21	4,22	0,00	4,22	4,14	98,22%	4,22	1,20	5,42	4,55	84,01%		28,44	9,86	-14,46
Art.º 22	58,66	0,00	58,66	48,08	81,96%	58,66	10,61	69,27	66,56	96,09%		18,08	38,43	17,23
Art.º 23	6,73	7,55	14,28208	10,49	73,48%	6,73	7,86	14,59	12,49	85,64%		2,16	19,06	16,55
CAPITULO II	69,61	7,55	77,16208	62,72	81,28%	69,61	19,67	89,28	83,61	93,65%		15,70	33,30	15,21
ART.º 63	8,23		8,23	7,76	94,30%	8,23	-8,17	0,06	0,06	100,00%		-99,26	-99,22	6,04
CAPITULO VI	8,23	0,00	8,23	7,76	94,30%	8,23	-8,17	0,06	0,06	100,00%	0,00	-99,26	-99,22	6,04
TOTAL	6.388,33	124,20	6.512,53	6.244,62	95,89%	6.388,33	-37,79	6.350,54	6.212,87	97,83%	0,00	-2,49	-0,51	2,03
TOTAL (En euros 2024)	6.388,33	124,2	6.512,53	6.244,62	95,89%	6.257,55	-37,02	6.220,53	6.085,68	97,83%	-2,05	-4,48	-2,55	2,03

I.P.C. diciembre 2024/ diciembre 2025 = 2,09 %

(1) miles de euros

El grado de ejecución del presupuesto de gastos ha sido del 97,83%

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 fue reconocida en 2023 con el Sello de Excelencia conforme al Modelo CAF 2020, habiendo sido certificada 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 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.

De entre todas las acciones en él recogidas, se seleccionaron tres para la renovación del Sello de Excelencia CAF, que tendrá lugar en 2026: la aprobación del Plan Estratégico de la DGCP, la elaboración de un nuevo Mapa de procesos y la puesta en marcha del Grupo de innovación.

Este Plan de mejora para la renovación, junto con la aprobación definitiva, publicación y puesta en marcha del nuevo Plan Estratégico 2025-2027 de la DGCP, cuyo primer seguimiento se realizó en julio de 2025, constituyen las dos acciones más importantes desarrolladas en este año en materia de calidad.

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, con la filosofía de la excelencia en la gestión y la mejora continua: planificar, ejecutar, controlar y actuar (PDCA).

Bajo su impulso, en 2025 cabe destacar las siguientes actuaciones:

- La actualización en noviembre del Manual de bienvenida, contando con las aportaciones de todos los empleados.
- La publicación en febrero de la 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 se inició, además, el desarrollo de un proceso para gestionar el conocimiento, que incluye las fichas de relevo, el mentoring o la formación, habiendo continuado en 2025, esperándose su aprobación a inicios de 2026
- 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 2025 se presentaron un total de 13 nuevas aportaciones. El 17 de diciembre, en un acto oficial, el Director General realizó la entrega de los diplomas de reconocimiento a las personas premiadas.



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

Una de las acciones de mejora aprobadas contempló 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 2025 el IG ha finalizado sus primeros proyectos, entre los que se encuentran la aprobación de un “Plan de comunicación externa”, una “Guía para mantener informado al personal” y del “Proyecto del año” destinado a motivar y retener el talento. Junto a ellos, se incluyen acciones de mejora de procesos o actividades clave 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 2025-2027 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, en el trabajo realizado y en la asignación de los 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 este centro directivo (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 2025, 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

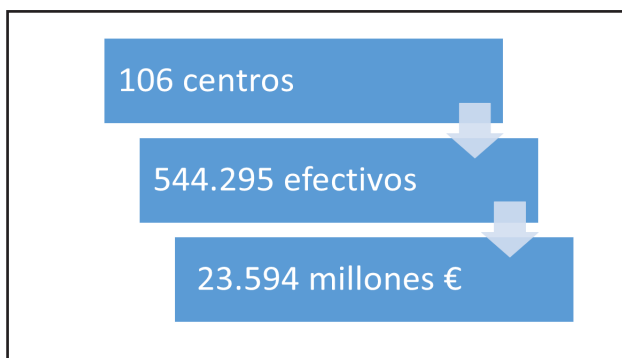
Con la publicación de la Orden PRE/390/2002, de 22 de febrero, se inició el proceso de implantación del sistema DARETRI para la obtención de datos de retribuciones de los efectivos al servicio del sector público administrativo de la AGE. En el siguiente cuadro se recoge el ámbito monitorizado del sistema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

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

El objetivo de este sistema es la obtención 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 2025 ha supuesto la recepción y tratamiento de 250 ficheros mensualmente, lo que se ha traducido en más de 2.063.128 registros (un 3,2% más que en 2024) y 37.136.304 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 2025 entró en PRODUCCIÓN el paquete de entrada de datos, lo que ha permitido que todos los ficheros se carguen a través de la aplicación y que todas las operaciones de validación y gestión de la información recibida se lleven a cabo a través de DARETRIWEB. Se ha seguido trabajando en los dos paquetes pendientes, tanto en el desarrollo como en las pruebas.
- 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 2025 se ha avanzado en los campos del futuro fichero que alimente el nuevo sistema.

En 2025 se ha puesto en producción el paquete de entrada de datos del nuevo aplicativo DARETRIWEB



II.1.2.- SIMAT: SISTEMA DE INFORMACIÓN DE MASAS Y EFECTIVOS DE LAS ADMINISTRACIONES TERRITORIALES

La Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas 2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, modificada parcialmente por la Orden HAP/2082/2014, de 7 de noviembre, regula la información que han de suministrar las administraciones territoriales a la Dirección General de Costes de Personal en cuanto al número de efectivos y las retribuciones percibidas (artículos 7.1, 7.2 y 7.3).

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

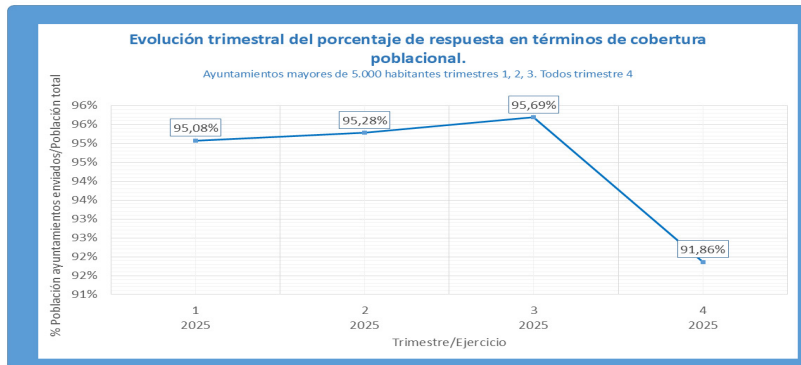
La captura de la información se efectúa a través de un sistema de carga masiva de datos habilitado al efecto.

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:

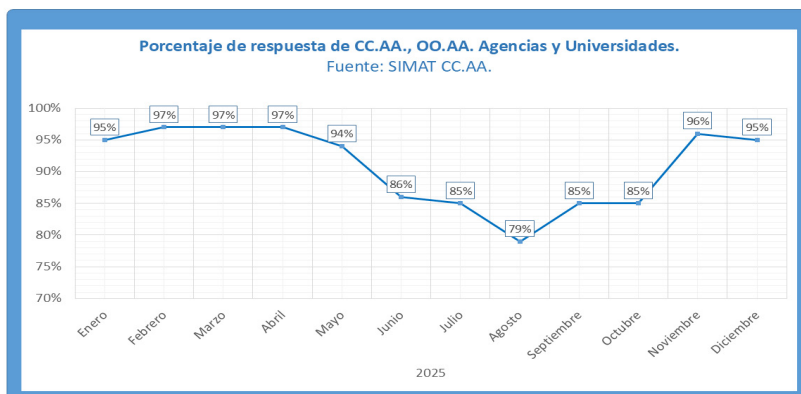
- SIMAT- CC.AA. Sistema de información de masas salariales y efectivos de las Comunidades Autónomas. Las CCAA y sus organismos dependientes deben remitir información mensual de efectivos y masas.
- SIMAT- EE.LL. Sistema de información de masas salariales y efectivos de las Entidades Locales. Las Entidades 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 2025 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 2025 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 2025 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 2026. Aunque de momento se ha prorrogado el presupuesto de 2023, las estimaciones se han llevado a cabo para 2026.

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.

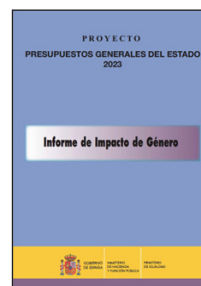
Además de llevar a cabo los trabajos requeridos para el desarrollo de los informes de alineamiento de los Presupuestos Generales del Estado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Transición Ecológica, como viene siendo habitual en los últimos años, de nuevo durante 2025 se han actualizado los siguientes informes transversales:

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

De acuerdo con la Orden HAC/974/2025, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2026, durante el año 2025 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>



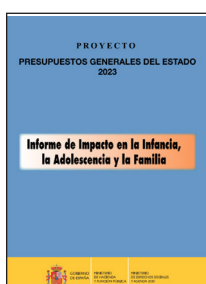
Portada de la visualización (Power BI) del apartado de "Representación" del Informe de Impacto de Género para los PGE 2023.



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 2026, 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/PRIIAF2023.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 372/2025, de 6 de mayo. (OEP de las FFAA y Oficiales de la Guardia Civil)
- Real Decreto 342/2025, de 15 de abril. (OEP Policía Nacional)
- Real Decreto 341/2025, de 15 de abril. (OEP Guardia Civil)
- Real Decreto 651/2025, de 15 de julio. (OEP ordinaria AGE)
- Resoluciones de 12/12/2025 (OEP UNED)

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2025	
OFERTA ORDINARIA	26.889
FF.CC DE SEGURIDAD DEL ESTADO	6.852
Policía Nacional	3.139
Guardia Civil	3.713
FUERZAS ARMADAS	2.847
UNED	126
TOTAL GENERAL	36.714

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 2025, 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 2025 se ampliaron las líneas de trabajo sobre retribuciones, efectivos y costes de personal, destacando las siguientes:

- Análisis retributivos descriptivos y predictivos de personal funcionario.
- Análisis retributivos de complementos de personal laboral.
- Análisis predictivos de evolución de personal funcionario y laboral.
- Informe sobre absentismo público y privado.
- Análisis comparativo de salarios publico/privados.
- Monitorización de la evolución mensual y cuantificación global 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, tasa de reposición y oferta de empleo público.

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

- 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.

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 2025 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 1 de julio de 2025, se aprobó un incremento retributivo complementario del 0,5 por ciento, con efectos del 1 de enero de 2024, según lo previsto en el artículo 6.2 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 y energética.

Además, el Real Decreto-Ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, en aplicación del Acuerdo marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía, suscrito por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales con fecha 27 de noviembre de 2025, estableció el incremento correspondiente a 2025, de 2,5 puntos porcentuales sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2024.

Para hacer efectivos estos incrementos, fue necesario recalcular, en ambas ocasiones, 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 autorizaciones.

El Real Decreto Ley 14/2025 estableció un incremento retributivo del 2,5% sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2024



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 27 de diciembre 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 once 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 27 de diciembre de 2024, se actualizaron los módulos correspondientes a cada uno de los países en los que hay puestos de personal funcionario



II.2.- 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, este centro directivo 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, Innovación y Universidades.

La Dirección General supervisa el cumplimiento de la normativa presupuestaria en los convenios colectivos, acuerdos, pactos y demás instrumentos de negociación colectiva



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.

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, de 27 de febrero, 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.

Igualmente, el reparto competencial entre Departamentos Ministeriales efectuado por los citados Reales Decretos 206/2024 y 210/2024, de 27 de febrero, atribuye a la Dirección General de Costes de Personal 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.

En cumplimiento de lo anterior, en los meses de octubre y diciembre, se aprobaron los correspondientes Acuerdos de Carácter General, mediante Resoluciones del Director General de Costes de Personal, sobre la determinación de retribuciones del personal laboral y no funcionario de las entidades públicas empresariales y otras entidades de derecho público, para adaptar las retribuciones de los colectivos afectados a los



distintos incrementos retributivos aprobados.

Por una parte, en octubre, se aprobó el incremento adicional del 0,5% del año 2024 vinculado al IPCA, previsto en el artículo 6.2 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, que preveía, con efectos de 1 de enero de 2024, la aplicación de 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. Dicho incremento fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de julio de 2025.

Por otro lado, en diciembre, se aprobó el incremento general del 2,5% establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

II.2.1.- 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.

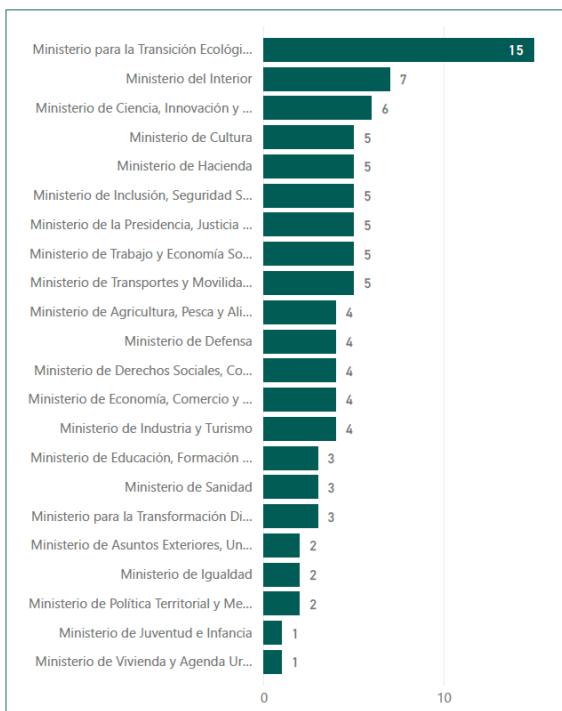
En el primer grupo se sitúan los informes de masa salarial del Convenio Único del personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, cuyo procedimiento de emisión se inicia

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.

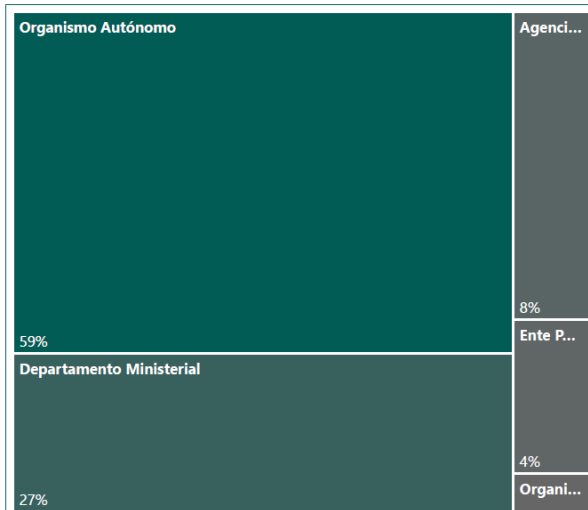
Así, en el ejercicio 2025, se tramitaron un total de 95 expedientes de masa salarial del Convenio Único del personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, correspondientes a los 93 centros directivos que cuentan con este tipo de personal.

De éstos, el 59% correspondieron a organismos autónomos, el 27% a departamentos ministeriales, el 8% 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.



Tipo Centro	Nº informes de masa	%
Organismo Autónomo	56	59%
Departamento Ministerial	26	27%
Agencia Estatal	8	8%
Ente Público	4	4%
Organismo regulador o supervisor	1	1%
Total	95	100%





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 2025 se emitieron un total de 284 informes de masa salarial de ámbito distinto al Convenio Único, de los cuales 195 correspondieron a informes iniciales de masa salarial (69%) y 88 a nuevos informes tras estudiar alegaciones (31%).

Asimismo, de todos los informes emitidos, 219 correspondieron a masas salariales del ejercicio 2025, mientras que los 65 restantes a las de ejercicios anteriores. Estos últimos correspondieron en su mayoría (28) a expedientes de masa salarial del ejercicio 2024 presentados a final de 2024 o a inicios de 2025, o bien a alegaciones (27) al informe de masa salarial de dicho ejercicio. Solo en un número reducido de casos (10) correspondieron a masas salariales del ejercicio 2023 o anteriores, bien porque la entidad no los había presentado en su momento (1), bien como consecuencia de alegaciones tardías o revisiones por sentencia (9).

Respecto a los órganos de coordinación de las distintas entidades, destaca la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, con un total de 56 informes de masa (20%); la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, con un total de 37 informes de masa (13%); la Subsecretaría de Transportes y Movilidad, con un total de 35 informes de masa (12%); y la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades, con un total de 34 informes de masa (12%).

Por tipo de centro, destacan las sociedades mercantiles, que suponen un 41% de todos los informes de masa; seguidas por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados, que suponen el 22%; y las fundaciones y consorcios, que suponen cada tipo el 10% del total.

Finalmente, cabe destacar que, en el ejercicio 2025 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 19 de marzo de 2025.

Concretamente, el modelo 2025 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 del modelo, lo que redujo significativamente la necesidad de subsanación por parte de las entidades. Asimismo, en 2025 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 1 del nuevo Sistema Integrado de Gestión de Retribuciones de Entidades del Sector Público Estatal (SIGRES). SIGRES es un nuevo sistema de información que están desarrollando conjuntamente la Subdirección General de Gestión de Costes con 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 de la Subdirección.

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

- 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 de una zona privada para cada entidad y de una zona privada para cada órgano de coordinación, de manera que puedan acceder y consultar en todo momento sus solicitudes en borrador, sus expedientes en tramitación y el histórico de sus expedientes terminados.
- Se trata de una aplicación orientada al dato y no al documento. Si bien, al dar soporte a una actuación administrativa, genera y almacena documentos, 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, estos 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 conozcan en todo momento el estado de su expediente. También facilita la gestión interna,

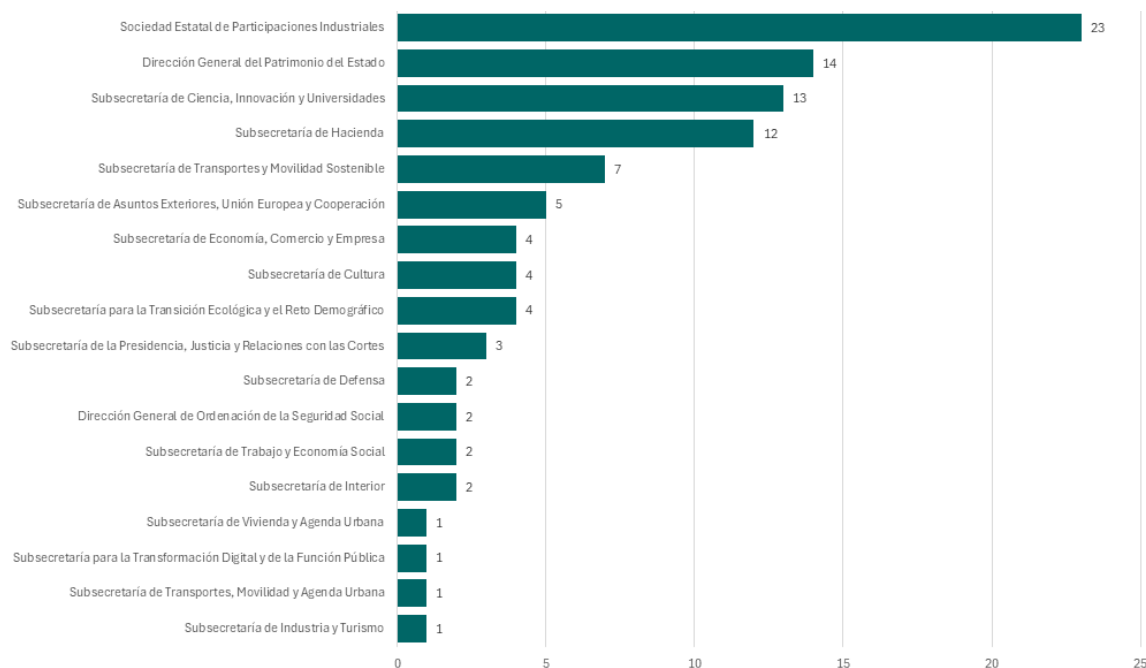
agilizando trámites y reduciendo plazos.

- Se trata de una aplicación que busca la proactividad: SIGRES 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.
- Se trata de una aplicación que ha tenido 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.

El progresivo despliegue e implementación del módulo de masa salarial de la aplicación SIGRES comenzó en 2024, con una fase PILOTO en la que se incorporaron al nuevo sistema un total de ocho entidades, elegidas por razones técnicas, que presentaron ese año su solicitud de informe de masa salarial a través de SIGRES.

En 2025 se ha desplegado la FASE 1 de implementación del módulo de masa salarial, incorporando un segundo bloque de 93 entidades, seleccionadas de nuevo por razones técnicas, que se unieron a las 8 del PILOTO. El informe de masa salarial de todas estas entidades ha sido solicitado y tramitado íntegramente en la aplicación SIGRES. Las entidades seleccionadas por órgano de coordinación son las siguientes:



Gracias a esta Fase 1, se han podido subsanar errores que no se habían identificado en la Fase PILOTO y se ha obtenido retroalimentación por parte de las entidades y órganos de coordinación permitiendo mejorar la funcionalidad y usabilidad de cara a su despliegue definitivo en 2026. Asimismo, en 2025 se ha producido el despliegue completo de la instrucción, elaboración, firma y comunicación del informe de masa salarial dentro de la propia aplicación.

II.2.2.- 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 2025 se tramitaron un total de 185 expedientes de negociación colectiva, de los cuales, 29 correspondieron a propuestas de líneas y principales medidas a plantear en la negociación colectiva, y 156 a propuestas de convenios, pactos, acuerdos y demás instrumentos resultantes de la negociación. De estos últimos, 119 correspondieron a acuerdos de distribución de incrementos retributivos y 37 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

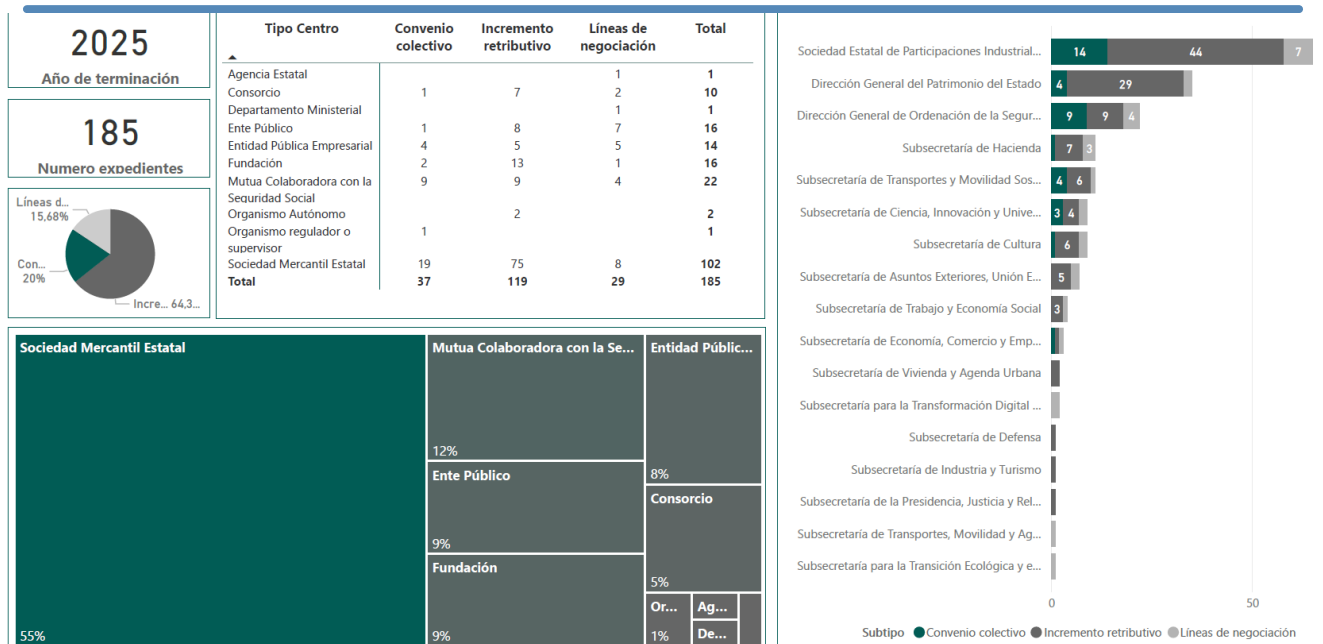
de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

Hay que destacar que en marzo de 2025 se aprobó la Resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos por la que se informa favorablemente con carácter general la negociación colectiva de determinadas materias, cuyo contenido se encuentra acotado por su propia normativa reguladora. Dicha resolución informa favorablemente la negociación colectiva de acuerdos de distribución de incrementos retributivos, planes de igualdad, planes LGTBI, acuerdos de incremento de las indemnizaciones por el uso de vehículo privado y acuerdos de trabajo a distancia; con determinados requisitos y siempre que su contenido se limite al establecido en la normativa reguladora de los mismos. Esta resolución ha permitido, en cumplimiento de los principios de eficacia, eficiencia y economía por los que debe regirse la administración pública, una reducción de los expedientes de líneas generales de negociación.

Por órgano de coordinación, destaca la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, con un total de 65 expedientes (35%); la Dirección General del Patrimonio del Estado, con 35 expedientes (19%), y la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, con un total de 22 expedientes (12%).

Por tipo de centro, destacan las sociedades mercantiles, que supusieron un 55% de todos los expedientes de negociación colectiva; seguidas por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados, con el 12%; las fundaciones y entes públicos, con el 9% cada uno de ellos, y las entidades públicas empresariales, con un 8%.

En 2025 se han tramitado 185 expedientes de negociación colectiva; 29 corresponden a líneas de negociación y 156 a convenios o pactos



Por otro lado, si bien se introdujo un nuevo procedimiento de supervisión y control de la negociación colectiva en el sector público, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 mantuvo la necesidad de que el Banco de España informara a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas (CSNCEP), con carácter previo, tanto del inicio de la negociación de un convenio o acuerdo colectivo, como de cualquier propuesta de acuerdo que fuera a ser remitida a la representación de los trabajadores, así como de los convenios o acuerdos alcanzados.

A este respecto, al ostentar la Secretaría de la CSNCEP, en 2025 este centro directivo tramitó 3 expedientes ante la CSNCEP relativos a la negociación colectiva del Banco de España.

II.2.3.- 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 retribuciones de este personal.

Como se ha indicado anteriormente, el nuevo reparto competencial entre Departamentos Ministeriales efectuado por los Reales Decretos 206/2024 y 210/2024, de 27 de febrero, han suprimido la Comisión Interministerial de Retribuciones, atribuyendo a la Dirección General de Costes de Personal 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 2025 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 2025 se emitieron un total de 6 resoluciones del Director General de Costes de Personal de actualización o modificación del Sistema Integral de Retribuciones, de las cuales 4 correspondieron a entidades públicas empresariales y 2 a entes públicos.

Además de la determinación de retribuciones del personal no acogido a convenio, que supone un control *a priori*, este centro directivo también efectúa un control *a posteriori* de las retribuciones efectivamente devengadas por este personal.

Así, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 24. Cuatro de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, los Departamentos Ministeriales, así como las distintas entidades del sector público institucional estatal, deben comunicar a esta Dirección General, para su comprobación, las retribuciones satisfechas y devengadas por su personal no acogido a convenio colectivo durante 2024. 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 2025, dentro de la dinámica de digitalización en la que se encuentra inmersa la Dirección General, se mantuvo y actualizó el modelo implementado en años anteriores, diseñado para ser cumplimentado y firmado digitalmente, así como para ser procesado de forma automática por sistemas de información. El modelo normalizado 2025 fue aprobado por Resolución del Director General de Costes de Personal, de 9 de septiembre de 2025.

Así, en 2025 se recibieron un total de 50

comunicaciones de retribuciones del personal no acogido a convenio colectivo, destacando las entidades públicas empresariales, que representaron el 38% 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.

II.2.4.- 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, 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 Comisión Interministerial de Retribuciones y de su Comisión Ejecutiva (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, el nuevo reparto competencial entre Departamentos Ministeriales efectuado por los Reales Decretos 206/2024 y 210/2024, de 27 de febrero, suprimió la Comisión Interministerial



de Retribuciones, atribuyendo a la Dirección General de Costes de Personal 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 2025 este centro directivo tramitó un total de 5 expedientes de modificación catálogos de personal laboral de entes (1) y entidades públicas empresariales (4) pertenecientes al sector público empresarial.

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, esta Dirección General 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 2025 se han emitido un total de 8 resoluciones del Director General de Costes de Personal autorizando mejoras unilaterales de entes públicos (1) y de entidades públicas empresariales (7), de las cuales la mitad correspondieron a entidades del Ministerio de Hacienda, el 38% al Ministerio de Economía, Comercio y Empresa y el 13% al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

II.2.5.- PERSONAL LABORAL EN EL EXTERIOR SUJETO A LEGISLACIÓN LOCAL

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

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

A este respecto, en 2025 se emitió el preceptivo informe de impacto presupuestario previsto en el citado art. 33. Dos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, a solicitud de la Dirección General de la Función Pública, sobre la propuesta de actualización en un 0,5% adicional de las retribuciones del Personal Laboral en el Exterior (PLEX) respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, previamente negociado con la Comisión Técnica del Personal Laboral en el Exterior (CTPLEX) en su reunión de 24 de julio de 2025.



II.3.- 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, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda supuso una serie de modificaciones en los trámites que se efectúan en la Dirección General de Costes de Personal.

En el citado real decreto se atribuyeron a la Dirección General de Costes de Personal 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 Dirección General 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 mencionado real decreto.



En 2025 se tramitaron un total de 559 expedientes de autorización de contratación de personal laboral y de nombramiento de funcionarios interinos, incluyendo tanto los expedientes de Informe de Impacto Presupuestario a petición de la Dirección General de la Función Pública en las entidades de su ámbito de competencia, como los expedientes de Informe de Impacto Presupuestario y autorización por parte de esta Dirección General (marcados como COSTES en la tabla).

Destacan los cupos de personal temporal, con un 46% del total de expedientes, y las autorizaciones de tasa, con un 35% del total. Las autorizaciones de personal temporal fuera de cupo supusieron, por su parte, un 14% de todos los expedientes, mientras que las movilidades interadministrativas tan solo un 4%.

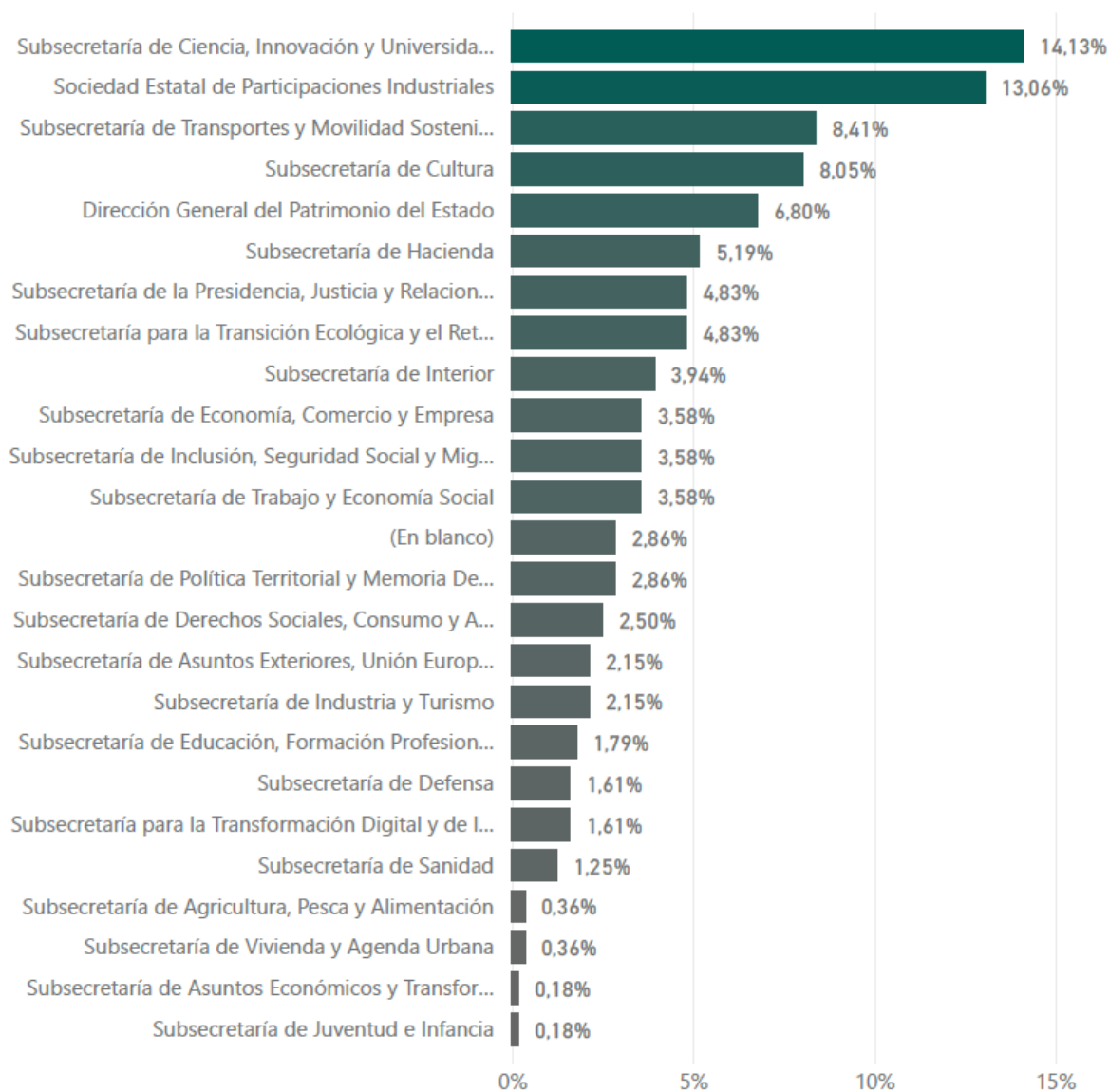
Número de expedientes por tipo	Nº exptes.	%
Autorizaciones cupos	181	32%
Autorización Tasas - COSTES	134	24%
Autorizaciones cupos - COSTES	80	14%
Autorización Tasas	59	11%
Autorización interinos laborales	55	10%
Autorización Interinos funcionarios	25	4%
Autorizaciones movilidades interadministrativas	17	3%
Autorizaciones movilidades interadministrativas - COSTES	8	1%
TOTAL	559	100%

Por entidades y tipo de expediente destacan las sociedades mercantiles (25% del total), los departamentos ministeriales (20%) y los organismos autónomos (19%).

Tipo Centro	Autorización interinos funcionarios	Autorización interinos laborales	Autorización Tasas	Autorización Tasas - COSTES	Autorización cupos	Autorización cupos - COSTES	Autorización movilidad interadmva.	Autorización movilidad interadmva. - COSTES	Total
Sociedad Mercantil Estatal			2	89		50		1	142
Departamento Ministerial	16	25	1	1	70				113
Organismo Autónomo	7	22	1		76		1		107
Fundación			12	19	4	16	3		54
Consorcio			33		14		2		49
Ente Público		8	4	5	9	5	11	7	49
Entidad Pública Empresarial			6	20	1	9			36
Agencia Estatal	2				7				9
Total	25	55	59	134	181	80	17	8	559



Por órgano de coordinación, destaca el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (14%) y la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (13%), seguidas del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible (8,4%), del Ministerio de Cultura (8%) y de la Dirección General del Patrimonio del Estado (6,8%).





II.4.- 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, 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. No obstante, tras el nuevo reparto competencial, esta Dirección General ha asumido dicha competencia en relación

con 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.

De acuerdo con lo anterior, durante el ejercicio 2025 se recibieron 355 comunicaciones de retribuciones al Registro de Personal Directivo y se tramitaron 44 expedientes de modificación de retribuciones de personal directivo.

En 2025 el número de comunicaciones de retribuciones al Registro de Personal Directivo se ha incrementado en casi un 250% respecto al año 2024



II.5.- 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 toma de razón de las comunicaciones del Banco de España relativas, tanto al inicio de la negociación de un convenio o acuerdo colectivo, como de cualquier propuesta de acuerdo que vaya a ser remitida a la representación de los trabajadores, así como de los convenios o acuerdos alcanzado.

Así, durante 2025, la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas celebró una reunión, en la que tomó razón de 3 comunicaciones del Banco de España relativas a su negociación colectiva.

II.6.- 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 2025 se autorizaron las retribuciones de los altos cargos de 63 entidades para adaptarlas al incremento adicional del 0,5% de 2024 previsto en el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de julio, y aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de julio de 2025. Posteriormente, tras la aprobación del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, se autorizaron las nuevas retribuciones de los altos cargos de las citadas entidades para actualizarlas al incremento del 2,5% previsto en el art. 1 de dicha norma. Por otro lado, se recibió la comunicación de retribuciones de 10 entidades.

Asimismo, se procedió a la elaboración de la propuesta de fijación de las retribuciones como altos cargos de los Directores de las 28 Autoridades Portuarias, derivada de su adaptación a la normativa vigente en la materia.

En 2025 se autorizaron las retribuciones de los altos cargos de Entidades para adaptarlas al incremento máximo establecido en la normativa presupuestaria



II.7.- 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 (efectuado por los Reales Decretos 210/2024 y 206/2024, de 27 de febrero) 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 2025 se elaboraron las propuestas de clasificación de tres entidades (Train Port Barcelona S.A., Fundación Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro y Enaire Global Services) y se emitieron los informes de impacto presupuestario sobre la clasificación del Centro Nacional de Neurotecnología y de la Agencia Estatal de Administración Digital.

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 de personal en el ámbito local.

Durante el primer trimestre de 2025 se trabajó en el Anteproyecto del Título III y disposiciones concordantes de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025, que finalmente no llegó a aprobarse. Durante los tres trimestres siguientes se redactaron los textos correspondientes al Anteproyecto del Título III y disposiciones concordantes de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, que tampoco se aprobó.

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

III.2.1.- ELABORACIÓN DE NORMAS

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 6.2 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, que preveía 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, se elaboró el Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de julio de 2025, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el artículo 6.2 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, que fue publicado mediante Orden PJC/681/2025, de 1 de julio.

Para materializar el pago de los atrasos de este incremento retributivo adicional desde 1 de enero de 2024, se elaboró la Resolución de 2 de julio de 2025, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del sector público estatal del incremento retributivo adicional del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del IPCA previsto en el artículo 6.2 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.

De otra parte, el Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público recogió los incrementos retributivos a aplicar durante 2025 y 2026 al personal al servicio del sector público. Conforme a ello, en el año 2025, las retribuciones del personal al servicio del sector

Se elaboró la Resolución de 2 de julio de 2025, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal del incremento retributivo adicional del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del IPCA



público podrán experimentar un incremento global máximo del 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2024. Igualmente se prevé que en el año 2026, las retribuciones del personal al servicio del sector público podrán experimentar un incremento global máximo del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025 y que asimismo, con efectos de 1 de enero de 2026, se aplicará, en su caso, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo aprobado en este real decreto-ley, si la variación del IPC en el año 2026 es igual o superior al 1,5 por ciento, que se abonará en el primer trimestre de 2027.

Para el pago de los atrasos correspondientes al año 2025 se elaboró la Resolución de 3 de diciembre de 2025, 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 2,5 por ciento para el año 2025 previsto en el artículo 1 del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre de 2025, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

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 2025 fueron analizados e informados por este centro directivo 36 proyectos de normas.
- La contestación a consultas relativas a la aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Otras actuaciones

- Actuaciones relacionadas con el nombramiento de interinos y con la contratación de personal laboral:

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 de impacto presupuestario 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 el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA), por la Organización Nacional de Trasplantes (ONT) y por los Hospitales de la Defensa, la Dirección General de Costes de Personal ha elaborado el informe preceptivo sobre el impacto presupuestario de las autorizaciones solicitadas por cada entidad.

- Actuaciones relacionadas con los incrementos retributivos de los militares.

Continuando el proceso de adecuación de las retribuciones de las Fuerzas Armadas iniciado con la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2021 (artículo 24.5), a la cada vez mayor exigencia de capacitación técnica y disponibilidad

permanente para el servicio requerida para el cumplimiento de las misiones que le son encomendadas, se informó el incremento de la componente general del complemento específico para todos los empleos y todos los militares, tanto permanentes como no permanentes, modificándose, en consecuencia, el anexo III del Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre con efectos 1 de enero de 2025.

- Actualización del libro de estructuras.

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
2023	2	671	72	105	224	6	1.080
2024	4	783	64	54	62	14	981
2025	5	813	80	31	66	7	1.002



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 del 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.
- Emisión del informe a que se refiere la disposición final segunda del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, para reconocer dietas al personal no incluido en el ámbito de aplicación de la norma.

En esta materia se realiza el estudio y elaboración de la propuesta de resolución que debe ser firmada por la persona titular de la Secretaría 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 24 de mayo, de regímenes excepcionales de resarcimiento en los casos no previstos en la norma.

- Contestación a las consultas e informes sobre criterios de aplicación e interpretación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

EXPEDIENTES RD 462/2002

	2023	2024	2025
Asistencias Tribunales	478	654	663
Órganos Colegiados	28	30	34
Baremos	29	34	40
Asistencias D.A. 6ª	37	13	11
Asistencias D.F. 2ª	12	12	5
Consultas	30	14	13
Total	614	757	766



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.

Registro de Personal Directivo del sector público estatal.

Por último, se contestó un recurso en materia de relaciones de puestos de trabajo, se elaboró un informe para la Abogacía del Estado, sobre una reclamación con respecto a las indemnizaciones por razón del servicio y 2 recursos fueron derivados a la Unidad competente.

RECURSOS

La actividad durante 2025 queda reflejada en el siguiente cuadro que recoge los recursos tramitados:

RECURSOS EN VÍA ADMINISTRATIVA				
Materia	Pendientes 31/12/2024	Entradas	Tramitados	Pendientes 31/12/2025
Reclamaciones de responsabilidad patrimonial	0	6	6	0
Masa Salarial	2	1	3	0
Registro de directivos	0	3	3	0
Otros	0	4	4	0
Total	2	14	16	0

Durante el año 2025 se han informado 6 reclamaciones de responsabilidad patrimonial formuladas por funcionarios destinados en el extranjero en relación con los gastos de educación de los hijos de éstos, así como sobre la suspensión prolongada de la indemnización por razón del servicio relativa al abono anual de los gastos de viaje establecidos legalmente para este tipo de funcionarios.

Asimismo, se han resuelto 3 recursos de alzada en ejecución de sentencia en materia de masa salarial, de los cuales 2 habían quedado pendientes el año anterior.

Por otra parte, se han elaborado 2 propuestas de resolución y 1 cuestión incidental en el ámbito del

**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 31/12/2024	Entradas	Salidas	Pendientes 31/12/2025
Masa Salarial	0	13	13	0
Conflicto colectivo	0	6	6	0
Otros	0	10	10	0
Remisión a otra unidad	0	56	56	0
Total	0	85	85	0

En el año 2025 se recibieron 11 requerimientos (expedientes, documentación, información, etc.), 2 diligencias de ordenación, 1 solicitud de informe por la Abogacía del Estado, y se tramitaron 15 sentencias o autos. De dichas sentencias, 7 son firmes, 4 de ellas fueron total o parcialmente estimatorias y 3 desestimatorias.

También, aun no siendo competencia de esta Dirección General, se han gestionado 24 requerimientos, 1 auto, 1 decreto de desistimiento y 1 solicitud de informe de la Abogacía del Estado, así como 29 sentencias. Estos requerimientos y

sentencias se trasladaron después de su estudio, a los ministerios u organismos competentes, en su mayoría a la Dirección General de la Función Pública, al haber asumido las funciones de la extinta CECIR.

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



III.5.- BASE DE DATOS DOCUMENTAL Y PUBLICACIONES

Hay que destacar que en 2025 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.

Publicaciones electrónicas

En 2025 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

Durante 2025, la base de datos de ordenación normativa, CPLIS, pasó de 29.634 documentos a 29.797, actualizándose, además, el contenido de 358 documentos existentes y la adaptación de su formato a través de la aplicación SharePoint, habiéndose borrado 4 documentos.

BASE DE DATOS DOCUMENTAL					
	Estado	CC.AA.	U.E.	Tribunales	Totales
Documentos creados	58	80	4	25	167
Documentos modificados	147	178	8	25	358



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.

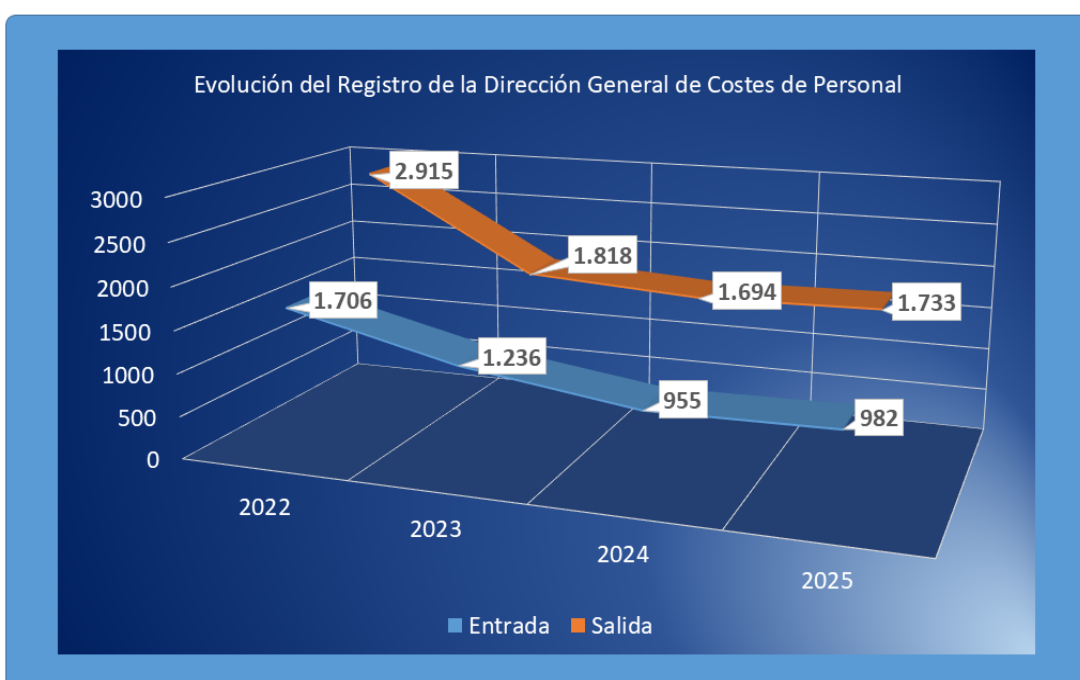
IV.1.- REGISTRO

Durante el ejercicio 2025 se realizaron 150.069 registros de entrada y 150.323 de salida, distribuidos de la siguiente manera.

EVOLUCIÓN POR TIPO DE DOCUMENTACIÓN 2024 / 2025

	Entrada 2024	Entrada 2025	Salida 2024	Salida 2025
Costes de Personal	955	982	1.694	1.733
Clases Pasivas	130.006	148.968	162.209	148.576
Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales	117	119	25	14
OCI *				
TOTAL GENERAL	131.078	150.069	163.928	150.323

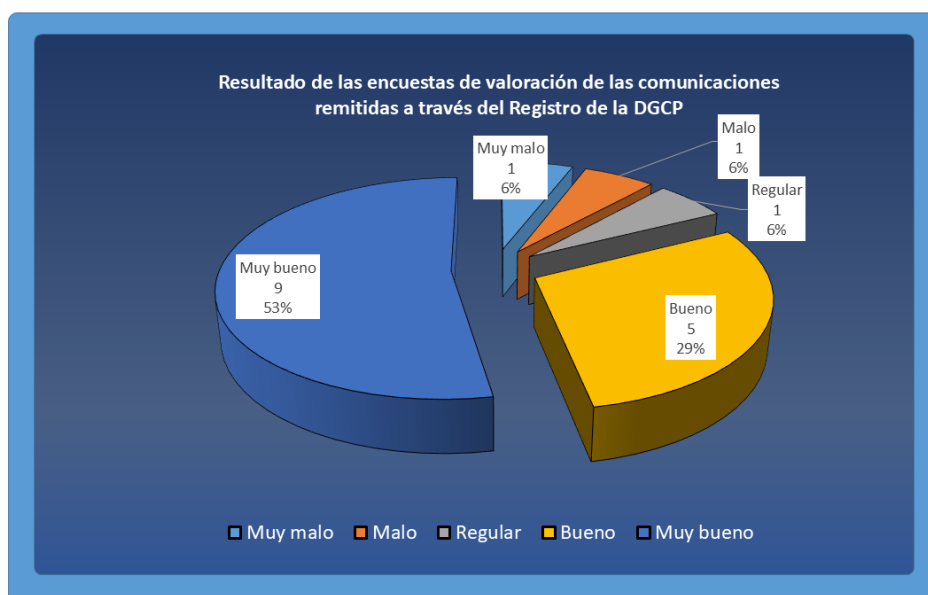
* La Oficina de Conflicto de Intereses realiza sus registros de salida a través del Registro electrónico dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública





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 (en concreto 0,91 para las entradas y 0,92 para las salidas, según el dato acumulativo anual).

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 2025, se han impartido los cursos que figuran a continuación:

Cursos/Talleres/Jornadas	Nº Alumnos	Nº Horas	Dirigido al personal:
Curso "EL INFORME DE MASA SALARIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA"	19	15	PERSONAL DE LA SUB. GRAL DE GESTIÓN DE COSTES Y DE LA DIRECCIÓN GRAL.
Taller "INTRODUCCIÓN A POWER BI"	26	2/5	PERSONAL DE LA SUB. GRAL DE GESTIÓN DE COSTES Y DE LA DIRECCIÓN GRAL
Curso "MICROSOFT POWER BI DESKTOP"	16	15	PERSONAL DE LA SUB. GRAL DE GESTIÓN DE COSTES Y DE LA DIRECCIÓN GRAL
Curso "TEAMS, PLANNER, FORMS & INTRO COPilot"	25	2/15	PERSONAL DE LA SUB. GRAL DE GESTIÓN DE COSTES Y DE LA DIRECCIÓN GRAL
Curso "AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS Y PROCESOS CON POWER AUTOMATE"	12	15	PERSONAL DE LA SUB. GRAL DE GESTIÓN DE COSTES Y DE LA DIRECCIÓN GRAL
Taller "SIGRES PARA USUARIOS INTERNOS"	35	2/6	PERSONAL DE LA SUB. GRAL DE GESTIÓN DE COSTES
Taller "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO"	15	6	COMITÉ DE DIRECCIÓN Y EQUIPO DE CALIDAD
Curso "COMPETENCIAS DIGITALES. NIVEL BÁSICO"	8	15	PERSONAL DEL CENTRO
Curso "MS VISIO PLAN 2"	8	20	PERSONAL DE INFORMÁTICA, SECRETARÍAS Y RECURSOS HUMANOS
Curso "CLAVES PARA PONER EN MARCHA UNA ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS"	13	16	GRUPO DE INNOVACIÓN
Taller "FUTURAS ACTUACIONES EN MATERIA DE CALIDAD DE LA AGE"	11	6	EQUIPO DE CALIDAD Y COMITÉ DE DIRECCIÓN

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

	2023	2024	2025
Total nº de cursos	18	10	14
Total nº de horas lectivas	232	149	160
Valoración media de los cursos (*)	3,71	3,64	3,59

(*) La valoración media es sobre 4

Adicionalmente, y al margen del Plan de Formación aprobado para la DGCP en 2025, se realizaron cuatro ediciones del taller de Primeros Auxilios y Desfibrilación de cinco horas cada uno, impartidos por personal del Samur:

INSCRIPCIONES	Nº ALUMNOS	Nº HORAS	DIRIGIDO AL PERSONAL
PRIMEROS AUXILIOS Y DESFIBRILACIÓN	77	5	Personal del centro directivo



IV.3.- MANTENIMIENTO

Mantenimiento informático

Durante 2025 se han resuelto las siguientes incidencias:

MANTENIMIENTO INFORMÁTICO						
INCIDENCIAS 2025						
AÑO	INCIDENCIAS	Derivadas IGAE	Comunicadas a OIP directamente	Resueltas OIP	Resueltas DG	Tiempo medio resolución acumulado (horas)
2025	747	281	229	307	464	1,44

Sigue disminuyendo el número de incidencias comunicadas debido a la utilización de “puesto único” tanto en trabajo presencial como en trabajo a distancia, con mayor estabilidad de los sistemas y experiencia con esta dinámica.

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

Software:

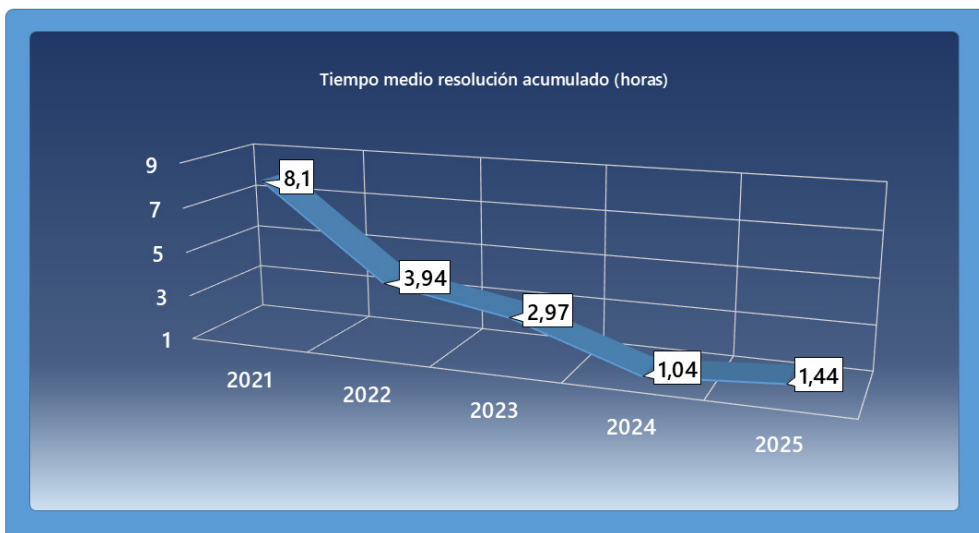
- Realización de pruebas exhaustivas con sistema operativo W11 antes de la migración desde W10.
- Migración masiva antes de octubre 2025 de todo el parque informático (182 equipos).
- Migración de diferentes licencias al entorno W11 (Component One Studio, Visio Plan 2, Ultraedit, etc...)
- Instalación de licencias nuevas de software: Kofax Power pdf, PowerBi Pro a varios usuarios.
- Portabilidad a Orange de 37 móviles corporativos.

Equipamiento:

- Sustitución de 178 puestos de sobremesa por portátiles.
- Instalación de replicadores (dock), candados y cables necesarios en todos los puestos del centro para trabajo presencial.
- Sustitución de 83 tarjetas SIM (datos y voz) debido al cambio de operador de telefonía.
- Sustitución puntos Wifi y switches del centro en marzo 2025.
- Canalización del cableado de red en la sala de cursos en planta 13.
- Traslado del servicio de Registro a planta 11.

Desarrollo:

- Mantenimiento y mejora de aplicaciones de uso interno del servicio para optimizar sus procedimientos y aumentar su eficacia.
- Puesta en preproducción de nuevo aplicativo para inventario de la electrónica del centro (Gestion LAN). Se pondrá en producción en el primer trimestre del año 2026.



Otros:

- Elaboración del libro inicial del Plan Estratégico 2025-2027 y del seguimiento del primer semestre de 2025.
- Organigrama de las diferentes SSGG y Unidades de la DG con la dependencia orgánica de su personal (Visio).
- Informes en Power BI:
 - o Perfiles formativos para concursos.
 - o Encuesta de seguimiento del plan de relevo.
 - o Adaptación de informe PowerBi del PlanXtraWeb para Director General.
- Remisión a la DGOSS de la documentación electrónica obrante en la DGCP. Cesión de bases de datos de Reintegros de Clases Pasivas y Habilitados.
- Creación de comunidad Viva Engage DGCP- Grupos de interés, para la comunicación con usuarios externos.

Formación:

- Primer ciclo de Competencias Digitales.



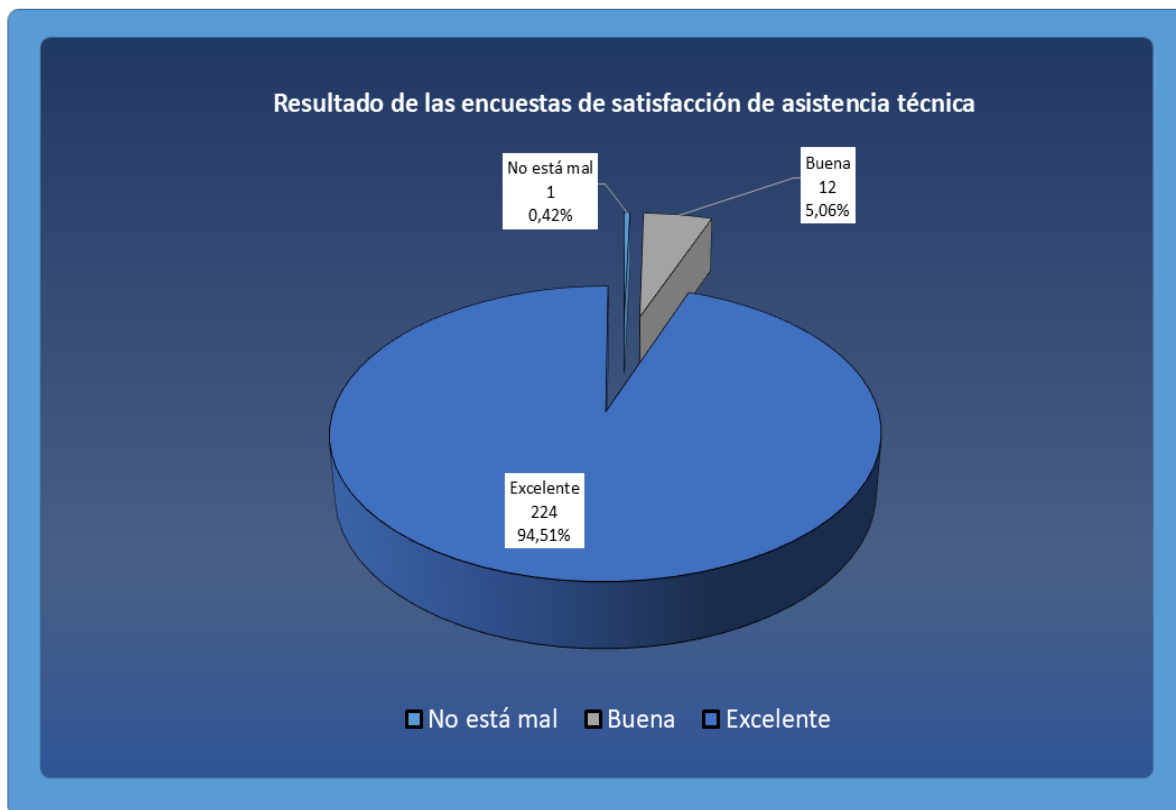
Mantenimiento de instalaciones

A lo largo de 2025 se comunicaron 296 incidencias de electricidad, fontanería, carpintería, telefonía, etc. a través del programa SENA, específicamente implementado para ello. Supone un aumento del 23 % respecto al año anterior.

El tiempo medio de resolución, en lo que se refiere a medios propios, se ha incrementado ligeramente (hasta 1,01 días) manteniéndose dentro de los objetivos establecidos. El de empresas externas ha aumentado hasta 3 días de media.

SERVICIO DE ADQUISICIÓN DE BIENES Y ASISTENCIA TÉCNICA				
Averías producidas	Reparadas		Tiempo medio de reparación (días)	
	Medios propios	Medios externos	Personal propio	Empresa externa
296	274	22	1,01	3

A lo largo de 2025 se han recibido 237 contestaciones a las encuestas realizadas, lo que supone una participación del 80,06 %, valorándose como excelente en un 94,51 % de los casos.

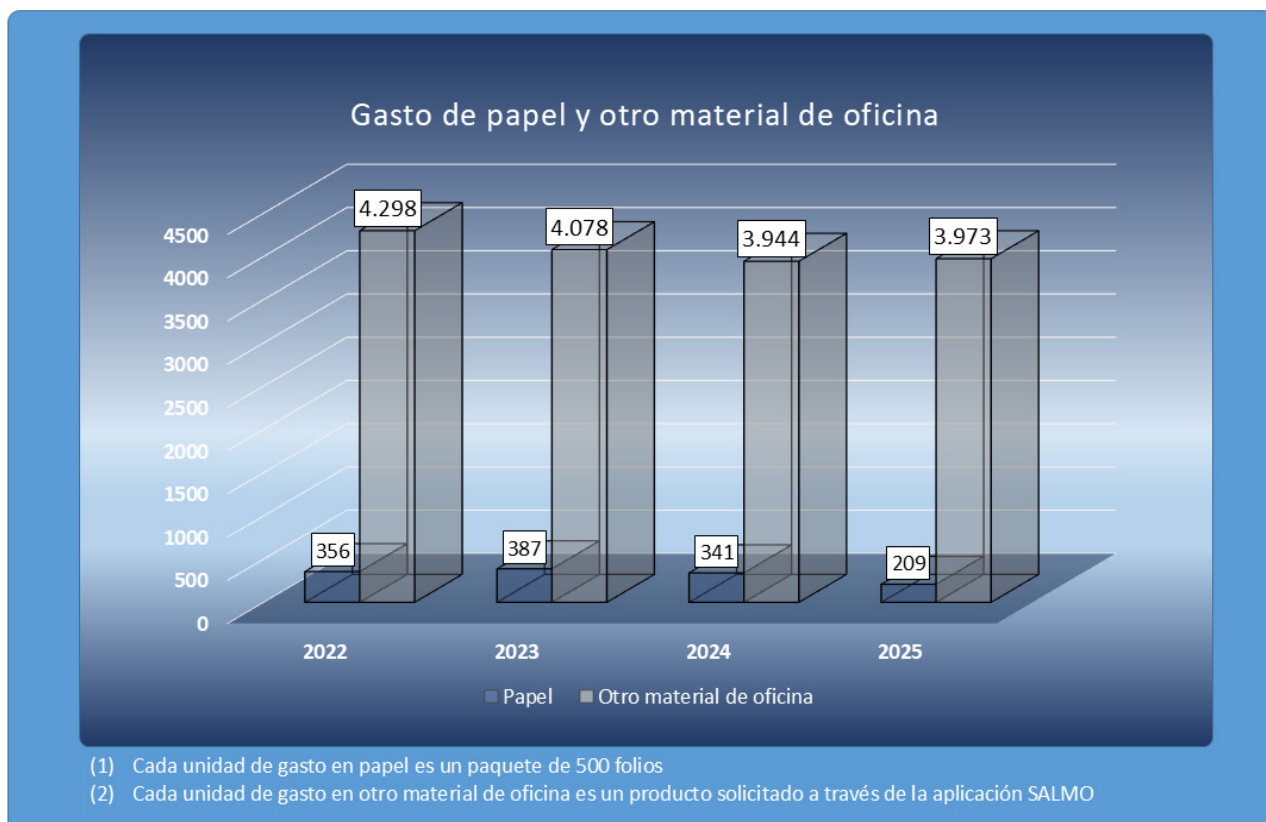




Consumo de material de oficina

En 2025 se ha producido un descenso del 39% en el consumo de papel respecto al año anterior. En lo referente a “otro material de oficina” (material fungible: bolígrafos, carpetas, etc.) se ha generado un ligero aumento, aunque por debajo del 1%.

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.





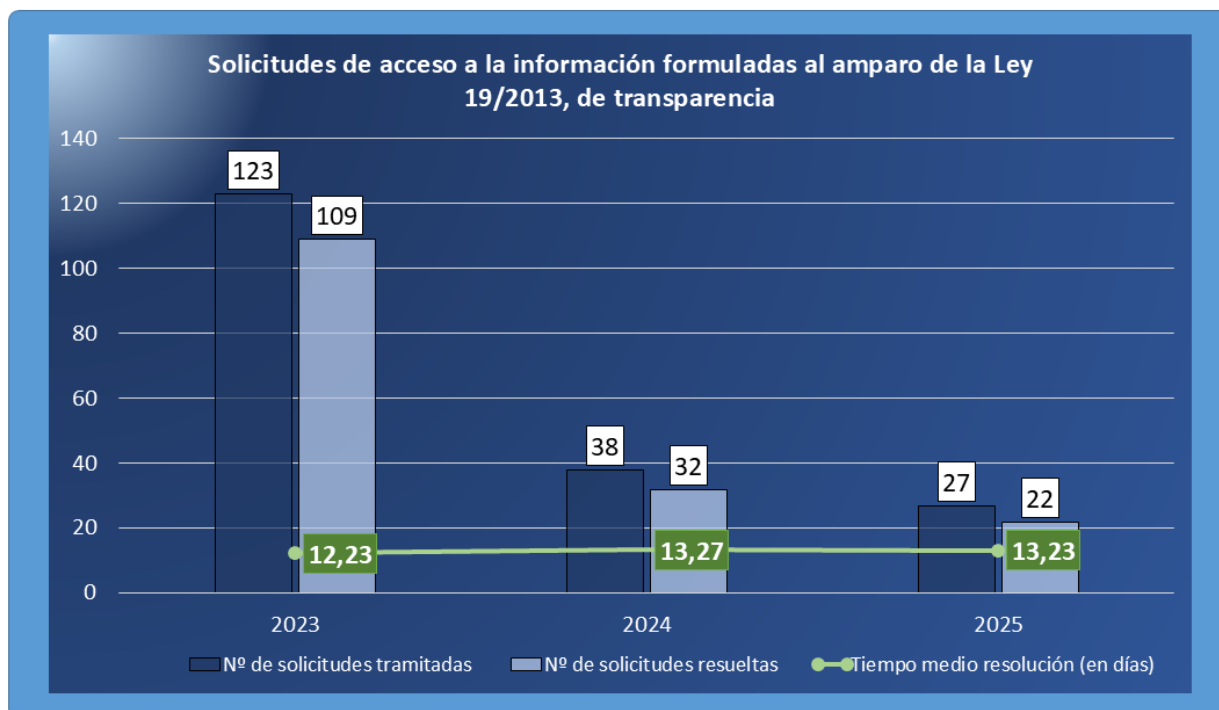
IV.4.- TRANSPARENCIA. EXPEDIENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

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.

En 2025 cabe destacar los siguientes aspectos:

- Se han recibido 26 nuevas solicitudes de acceso a información pública, habiéndose resuelto un total de 26 (una correspondiente al año anterior). La disminución respecto a años anteriores se debe a la atribución, desde 2024, 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 86,4% se ha concedido el acceso a la información requerida.
- Se han presentado 7 reclamaciones ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
- En resumen, se han tramitado 27 solicitudes, habiéndose resuelto 22 y devuelto 4, por no afectar a las competencias del centro directivo, quedando una pendiente para el año siguiente. El tiempo medio de resolución ha sido de 13,23 días. Del total de los expedientes resueltos, en 19 se ha concedido el acceso a la información, en 2 se ha denegado y uno se ha inadmitido a trámite.

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 2025 en las siguientes comisiones y mesas:

Comisión Superior de Personal y sus grupos de trabajo

La Comisión Superior de Personal, en Pleno o en Comisión Permanente, celebró durante 2025 varias reuniones, abordándose diversas materias, entre las que destacan:

- Oferta de Empleo Público 2025.
- Análisis del Real Decreto sobre la Inspección Educativa del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

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

Durante el ejercicio 2025 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 2025.
- Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo.
- Propuesta de Acuerdo sobre la Orden por la que se establecen criterios generales para la

adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

- Propuesta de Acuerdo sobre las líneas generales del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
- Propuesta de Acuerdo del IV Plan de igualdad de género en la Administración General del Estado.
- Propuesta de Acuerdo de ordenación de la negociación colectiva y asignación de recursos sindicales para la negociación en la Administración General del Estado.
- Presentación del documento “Estrategia Consenso por una Administración abierta”.

Otros grupos de trabajo internacionales

En relación con el informe de género que forma parte del Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, hay que indicar que la Dirección General de Costes de Personal forma parte de un grupo de trabajo sobre Género a nivel europeo denominado “Gender Flagship Project”, que ha tenido 4 hitos internacionales en 2025: Sevilla, Lituania, Bruselas, Madrid.

Asimismo, se ha participado en 4 reuniones lideradas por la OCDE relacionadas con el proyecto de mejora

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



del Informe Transversal de Género indicado en el párrafo anterior que se elabora en colaboración con la Dirección General de Presupuestos.

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 2025 para iniciar la formación sanitaria especializada en el año 2026; concesión de subvenciones a universidades públicas para la financiación del incremento de plazas de primer curso de grado en medicina en el curso académico 2025-2026.

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, destacando también ciertas adaptaciones retributivas relacionadas con la participación de las Fuerzas Armadas en Operaciones de Paz.

Comisión de Control del Plan y Fondo 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.

La Comisión de Control del Plan de Pensiones de la AGE, en su reunión del 3 de abril de 2025, adoptó el acuerdo de rebajar las comisiones de gestión y de depositaría que soporta el fondo de pensiones. Las negociaciones mantenidas entre el Comité Ejecutivo de la Comisión de Control con representantes del BBVA finalizaron con el acuerdo de reducción en los siguientes términos:

- o Comisión de gestión: se encontraba en el 0,30% de la cuenta de posición del plan; se ha rebajado al 0,20%. Esto supone una reducción del 33%.
- o Comisión de depositaría: se encontraba en el 0,10% de la cuenta de posición del plan; se ha rebajado al 0,06%. Esto supone una reducción de 4 puntos básicos.

Evidentemente, esta reducción tiene un efecto positivo en la rentabilidad neta para los partícipes y un ahorro de:

- o La reducción de comisión de gestión ha supuesto un menor pago aproximadamente de 422.700 euros anuales, que representa un -0,073% sobre el patrimonio promedio de ese periodo.
- o La reducción de comisión de depósito ha supuesto un menor pago aproximadamente de 169.100 euros, que es un -0,029% sobre el patrimonio promedio de ese periodo.



Reuniones de la Comisión de Control: 3 de abril y 11 de diciembre.

Reuniones de su Comité Ejecutivo: 4 de marzo y 13 de noviembre.

Datos estadísticos a 31 de diciembre de 2025:

- o Número de promotores: 134
- o Número de partícipes: 466.240
- o Aportaciones entidades promotoras (limitados por LPGE): 50.165,77 euros.
- o Aportaciones voluntarias de los partícipes: 1.836.339,24 euros.
- o Patrimonio neto del fondo: 594.762.545,28 euros.
- o Rentabilidad neta del año 2025: 7,20%

La reducción de las comisiones de gestión y de depositaría soportadas por el Fondo de Pensiones de la AGE significa una mejora sustancial en la rentabilidad para los partícipes

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 2025 se celebró una única reunión, en las dependencias de Eurostat en Luxemburgo, los días 27 y 28 de marzo.

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

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

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

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

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

Durante 2025 se desarrollaron dos reuniones de carácter ordinario en los meses de junio y septiembre en Estrasburgo y París, respectivamente.

Durante estas reuniones se trataron los siguientes temas:

- Aprobación del ajuste anual de las retribuciones y pensiones a partir del 1 de enero de 2026.
- Ajuste anual de las prestaciones en valor absoluto para 2026.
- Ajuste anual de las diferentes pensiones a partir del 1 de enero de 2026.
- Aprobación de ajustes salariales especiales para ciertos países en situación de muy alta inflación.
- Se alcanzó un consenso sobre un mecanismo alternativo de revisión de los importes de las dietas a percibir por los empleados de las OC desplazados en comisiones de servicio a otro país (DSA), y de los importes máximos reembolsables por los gastos de hotel afrontados durante dichas comisiones (HC). El mecanismo actual ha venido demostrando su excesiva rigidez en un contexto de elevada inflación a nivel internacional.
- 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

MINISTERIO
DE HACIENDA

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



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE
COSTES DE PERSONAL