

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL





Memoria 2022



Julio 2023

Editado: Dirección General de Costes de Personal

Avda. General Perón, 38

28020 MADRID

www.hacienda.gob.es

Índice

PRESENTACIÓN	3
I ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS	7
I.1 FUNCIONES Y ESTRUCTURA	
I.2 RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO Y EFECTIVOS	11
I.3 PRESUPUESTO	
I.4 GESTIÓN DE LA CALIDAD	
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 MODIFICACIÓN EN LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO	32
II.3 ACTUACIONES EN MATERIA DE PERSONAL LABORAL	
II.4 NOMBRAMIENTO DE INTERINOS Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL	
II.5 REGISTRO PERSONAL DIRECTIVO	
II.6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS	43
III ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS	45
III.1 FACTORES DESTACABLES	47
III.2 ELABORACIÓN DE NORMAS, ESTUDIOS E INFORMES	48
III.3 INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO	
III.4 RECLAMACIONES, RECURSOS Y ENVÍO DE EXPEDIENTES A TRIBUNALES	
III.5 BASE DE DATOS DOCUMENTAL, PUBLICACIONES Y OTRAS ACTUACIONES	55
IV. ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN	57
IV.1 REGISTRO	59
IV.2 FORMACIÓN	
IV.3 MANTENIMIENTO	
IV.4 TRANSPARENCIA. EXPEDIENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	
IVS - PELACIONES INSTITUCIONALES V COOPERACIÓN INTERNACIONAL	65

PRESENTACIÓN



Después de la superación de la pandemia producida por el COVID 19 y el traspaso de las Clases Pasivas del Estado al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en 2020, con los cambios que todo ello generó en el funcionamiento y organización de la Dirección General, el año 2021 supuso el comienzo de la superación de ambas situaciones y el inicio de una nueva etapa en el discurrir del Centro directivo.

Pues bien, la actividad desarrollada en el año 2022, a la que se refiere esta Memoria de actividades, ha venido a consolidar una situación de gestión y el establecimiento de procesos acordes a la nueva realidad organizativa. Factor decisivo de todo ello ha sido la novedosa manera de trabajar a distancia, primero a consecuencia de la propagación del COVID, y desde septiembre del pasado año, como consecuencia de las medidas de ahorro y eficiencia energética. Ello ha obligado a reforzar la utilización de soportes digitales, potenciando las capacidades informáticas entre nuestros empleados, obteniendo unos resultados de gestión más que notables.

En el ámbito de la gestión es de destacar que, junto la estimación del impacto en los costes de las políticas y medidas de personal del sector público, la Dirección General ha continuado, un año más, colaborando en la elaboración del capítulo "Representación" del informe de impacto de género que acompaña a las leyes de presupuestos generales del Estado, que junto a la plataforma para la presentación de los principales resultados del informe de impacto en la infancia, la adolescencia y en la familia, supone un grado más de la excelencia de que este Centro directivo hace gala.

Durante 2022 se han mantenido los criterios estrictos en materia de modificación de las relaciones de puestos de trabajo para contribuir a la contención del gasto público y a la reducción del déficit presupuestario. Para la gestión de la presidencia española del Consejo europeo ha sido necesario modificar las relaciones de puestos de trabajo para adaptarlas, de manera temporal, a las necesidades y al incremento de la carga de trabajo que dicha gestión implica. Igualmente, se ha continuado con la adecuación de las relaciones de puestos de trabajo para hacer frente a la ejecución del Plan de recuperación, transformación y resiliencia.

Un año más, la elaboración del Título III de la LPGE 2023, y normas concordantes, ha sido la actividad más prominente de la Dirección General. Ha destacado la actividad desarrollada en relación a las normas de las Comunidades Autónomas, elaborándose informes sobre las disposiciones que pueden dar lugar a impugnaciones antes el Tribunal Constitucional por un posible incumplimiento del orden constitucional de distribución de competencias.

En materia de transparencia, el año 2022 se ha caracterizado por un notable incremento de expedientes tramitados al amparo de la ley de transparencia, acceso a la información y buen gobierno, reduciéndose el número de días de tramitación y el número de solicitudes tramitadas en menos de 20 días.

Para finalizar, no se puede dejar de mencionar el proceso de autoevaluación que se ha llevado a cabo en el segundo semestre del año y que ha tenido como resultado la elaboración de una memoria que permitirá solicitar en 2023 la certificación de nivel de excelencia conforme al modelo CAF.

De todo ello, y del compromiso de seguir avanzando en la mejora continua, dan fe los empleados de la Dirección General que siguen apostando por la excelencia en la gestión realizada.

Juan José Herrera Campa Director General I.- ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS





ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y MEDIOS

La actividad, estructura y funciones de la Dirección General, en el año 2022, estuvo marcada por los siguientes acontecimientos:

I.1.- FUNCIONES Y ESTRUCTURA

A lo largo de 2022 se han aprobado las siguientes normas que modifican la regulación de la organización y funciones del Ministerio de Hacienda y Función Pública:

- El Real Decreto 611/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.
- Orden HFP/270/2022, de 1 de abril, por la que se modifica la Orden HFP/1500/2021, de 29 de diciembre, de delegación de competencias y por la que se fijan los límites de las competencias de gestión presupuestaria y concesión de subvenciones y ayudas de los titulares de las Secretarías de Estado.

Como en años anteriores, conforme a la Resolución conjunta de las Subsecretarias de los Ministerios de Hacienda y Función Pública y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de 25 de noviembre de 2020, se estableció que, hasta la integración definitiva de Clases Pasivas en la Seguridad Social, la Dirección General de Costes de Personal, desde los servicios de la Secretaría General se seguirían prestando las siguientes funciones:

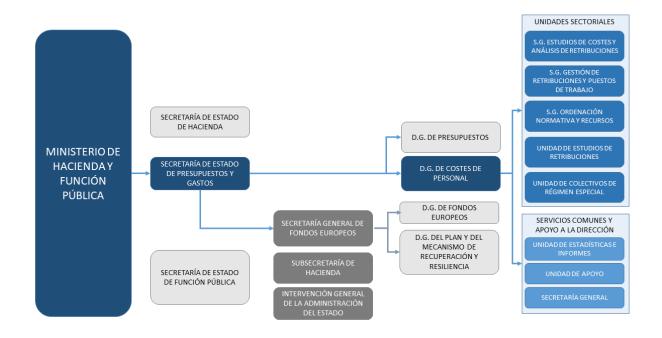
- El Registro General de todos los documentos de Clases Pasivas, su digitalización y remisión electrónica o en papel a las diferentes unidades y servicios de la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas.
- Soporte de las aplicaciones, hardware, software, impresoras, red, etc.
- Mantenimiento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



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

incluido el personal directivo, del Sector Público Estatal.

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



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



I.2.- RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO Y EFECTIVOS

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN GENERAL (31/12/2022)

EFECTIVOS POR NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO

NIVEL	S.G. Estudios de Costes y Análisis Retribuciones	S.G. Retribuciones y Puestos de Trabajo	S.G. Ordenación Normativa	Secretaría General	U. Apoyo	U. Colectivos Régimen Especial	U. Estadísticas e Informes	U. Estudio Retribuciones	TOTAL Dirección General
	1	1	1	1	1	1		1	7
29	1	2	2	1			1	1	8
	3	9	5			4	1	1	23
26	3	11	8	5		1	2	2	32
24			1						1
22	1	5	5	9		2	2		24
		6	1	1	1			1	8
		2	1	12	1				16
17					2				2
	1	1	2	1	1	1	1	1	9
		3		1					4
14			1						1

PERSONAL LABORAL

Categoría profesional	Secretaría General	Ordenación Normativa y Recursos	Total Dirección General
2G. Arquitectura Técnica	1		1
3G. Informática	1		1
3G. Administración		1	1
M1.Mantenimiento General	2		2
M1.Diseño y Gestión Artes Gráficas	1		1
4G. Administración	1		1
E1. Servicios Administrativos	4		4



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

Funcionarios

Distribución por grupos de adscripción:

Grupo A1: 29%

Grupo A2: 27%

Grupo C1: 25%

Grupo C2: 19%

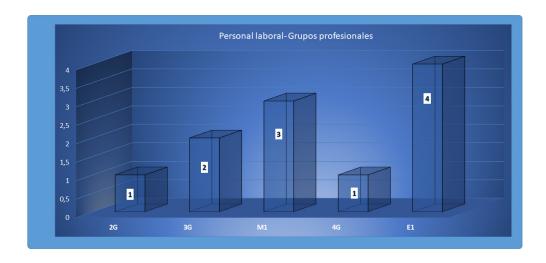
Titulación:

El 41% de los funcionarios posee una titulación superior a la requerida para su ingreso o escala de pertenencia.



• Personal laboral:

Los 11 efectivos que componen la plantilla mantienen una relación con la Administración mediante un contrato laboral fijo o indefinido.

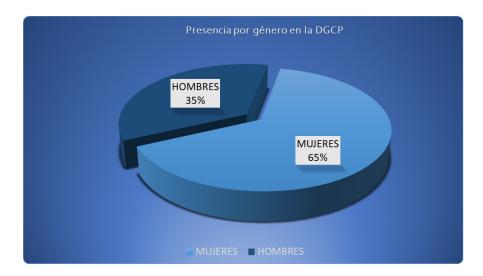


La mayor parte del colectivo laboral se concentra en torno a dos categorías profesionales: E1, que cuenta con 4 efectivos, y M1, con otros 3.



• Relación hombre/mujer:

De los 146 efectivos que componen la DGCP entre funcionarios y laborales, un 65% del personal está compuesto por mujeres, siendo la relación hombre/mujer de 1 a 1,80.



- El tiempo medio de permanencia del personal en la Dirección General es de 16,58 años.
- Edad de la plantilla:

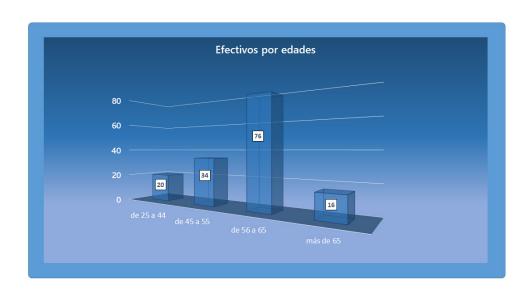
La edad media de la plantilla es de 55 años, distribuyéndose la presencia del personal en los siguientes tramos:

 Tramo de más de 65 años:
 10,96% (16 efectivos)

 Tramo de 56 a 65 años:
 52,05% (76 efectivos)

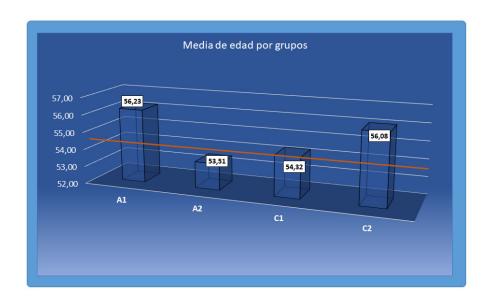
 Tramo de 45 a 55 años:
 23,29% (34 efectivos)

 Tramo de 25 a 44 años:
 13,70% (20 efectivos)





La edad media de la D.G. bajó hasta los 55 años







I.3.- PRESUPUESTO

Dentro de la Sección 15 (Ministerio de Hacienda y Función Pública) de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) se incardina el Servicio 13 (Dirección General de Costes de Personal), que participa en el **programa 931N** Política Presupuestaria, el cual en el ejercicio 2022 ha contado con una dotación inicial de 6.598,27 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 6.330,17 miles de euros, lo que ha representado una variación respecto al crédito disponible en el año 2021 del -3,31 % en euros corrientes.

Por su parte, las obligaciones reconocidas han ascendido a 6.237,27 miles de euros, alcanzándose un grado de ejecución del 98,53% del crédito disponible, superior en un 0,46% a la del ejercicio anterior.

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

Capítulo I: 98,77%.

Capítulo II: 1,10%.

Capítulo VI: 0,12%.

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

PROGRAMA 931N									
ARTICULOS Y CAPITULOS.	CRÉDITO INICIAL	MODIFIC. CRÉDITO	CRÉDITO DISPONIBLE	OBLIGAC. RECONOC.	% EJEC.				
Art.º 10	61,05	0,90	61,95	61,92	99,96				
Art.º 12	5.436,37	-203,00	5.233,37	5.213,75	99,63				
Art.º 13	333,39	-66,00	267,39	248,95	93,10				
Art.º 16	689,62		689,62	649,36	94,16				
CAPITULO I	6.520,43	-268,10	6.252,33	6.173,98	98,75				
Art.º 21	4,22	2,21	6,43	6,12	95,11				
Art.º 22	58,66		58,66	51,57	87,92				
Art.º 23	6,73	-2,21	4,52	0,16	3,65				
CAPITULO II	69,61		69,61	57,86	83,12				
ART.63	8,23		8,23	5,43	65,92				
CAPITULO VI	8,23		8,23	5,43	65,92				
TOTAL	6.598,27	-268,10	6.330,17	6.237,27	98,53				

SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CREDITOS Y EJECUCIÓN 2021/2022 (1)

	SECCIÓN 15 SERVICIO 13 PGE. PROGRAMA 931N. CRÉDITOS Y EJECUCIÓN 2021/2022 ⁽¹⁾													
	PRESUPUESTO 2021							RESUPUESTO	2022		% VARIACIÓN 2021/2022			
ARTÍCULOS Y	CRÉDITO	MODIFIC	CRÉDITO	OBLIGAC.	PORCENTAJE	CREDITO	MODIFIC.	CRÉDITO	OBLIGAC.	PORCENTAJE	CRÉDITO	CRÉDITO	OBLIGAC.	VARIAC.
CAPITULOS	INICIAL	CRÉDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJECUCION	INICIAL	CRÉDITO	DISPONIBLE	RECONOC.	EJECUCION	INICIAL	DISPON.	RECON.	EJEC.
Art.º10	59,30	0,53	59,83	59,83	99,99	61,05	0,90	61,95	61,92	99,96	2,95	3,54	3,50	-0,04
Art.º12	5.597,92	-198,60	5.399,32	5.343,21	98,96	5.436,37	-203,00	5.233,37	5.213,75	99,63	-2,89	-3,07	-2,42	0,67
Art.º13	401,43	-80,00	321,43	272,37	84,74	333,39	-66,00	267,39	248,95	93,10	-16,95	-16,81	-8,60	9,88
Art.º16	689,93		689,93	689,93	100,00	689,62		689,62	649,36	94,16	-0,04	-0,04	-5,88	-5,84
CAPITULO I	6.748,58	-278,07	6.470,51	6.365,33	98,37	6.520,43	-268,10	6.252,33	6.173,98		-3,38	-3,37	-3,01	0,38
Art.º21	7,22	-6,00	1,22			4,22	2,21	6,43	6,12	95,11	-41,55	427,40		
Art.º22	55,66	4,64	60,30	53,37	88,51	58,66		58,66	51,57	87,92		-2,72	-3,36	-0,67
Art.º23	6,73		6,73	0,11	1,63	6,73	-2,21	4,52	0,16	3,65		-32,90	49,73	123,15
CAPITULO II	69,61	-1,36	68,25	53,48	78,36	69,61		69,61	57,86	83,12		2,00	8,19	6,07
ART.63	8,23		8,23	2,76	33,51	8,23		8,23	5,43	65,92			96,73	96,73
CAPITULO VI	8,23		8,23	2,76	33,51	8,23		8,23	5,43	65,92			96,73	96,73
TOTAL	6.826,42	-279,43	6.546,99	6.421,57	98,08	6.598,27	-268,10	6.330,17	6.237,27	98,53	-3,34	-3,31	-2,87	0,46
TOTAL (En euros 2021)	6.826,42	-279,43	6.546,99	6.421,57	98,08	6.242,45	-253,64	5.988,81	5900,91	98,53	-8,55	-8,53	-8,11	0,46
I.P.C. dic	iembre 202	1/ diciemb	re 2022 = 5,	7%										
⁽¹⁾ mile	s de eurc	os												



1.4.- GESTIÓN DE LA CALIDAD

Una vez conseguido el Sello de Excelencia EVAM en 2018 y su posterior renovación en 2021, la Dirección General ha continuado avanzando en su compromiso de mejora continua y en la segunda mitad del 2022 ha llevado a cabo un proceso de autoevaluación, que ha tenido como resultado la elaboración de una Memoria que permitirá al centro directivo solicitar en 2023 la Certificación del nivel de Excelencia conforme al modelo CAF, modelo de calidad orientado a las organizaciones públicas.

La Dirección General de Gobernanza ha participado en este proceso mediante la formación del Equipo de

calidad en el modelo CAF 2020. Asimismo, en el proceso de validación de la autoevaluación se ha contado con la asesoría técnica de la Inspección General de Servicios del Ministerio de Hacienda y Función Pública, que elaborará su correspondiente informe.

El proceso de autoevaluación realizado ha permitido a esta Dirección General reflexionar sobre sus puntos fuertes y debilidades, así como planificar futuras acciones de mejora que le permitirán, de este modo, avanzar por la senda de la calidad.

El Equipo de calidad, formado por personas de distintas subdirecciones generales y unidades de la Dirección General, ha sido el encargado de realizar la autoevaluación, para lo que ha contado con la colaboración del personal del centro.



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

Bajo su impulso, en 2022 cabe destacar las siguientes:

- La actualización del Manual de bienvenida respecto a la última versión de 2021, contando con las aportaciones de todos los empleados del centro directivo y posterior aprobación del Comité de dirección
- Asimismo, se ha actualizado el documento "Grupos de Interés", en el que se identifican aquellos grupos o
 colectivos de especial relevancia para la Dirección General, sus actividades y sus logros.
- Se ha implantado el Grupo de riesgos del centro directivo, en el marco del Objetivo V.003 del Plan Estratégico 2021-2025. Para ello se ha creado un grupo de trabajo formado por personal de la Dirección General que identifique los riesgos, determine sus causas y consecuencias, los evalúe según la metodología establecida, proponga planes de acción para tratar de minimizarlos y, en última instancia, elabore un mapa de riesgos de la Dirección General.
- Se ha continuado con la elaboración de los Planes de relevo, instrumento orientado a evitar o minimizar la pérdida de conocimiento que deriva de la jubilación o el traslado de las personas que acumulan experiencia en el desarrollo de los puestos de trabajo del centro directivo. Durante el año 2022 se han seguido elaborando fichas personalizadas y se han proporcionado a los responsables de cubrir los puestos que han quedado vacantes.
- En el marco de la calidad se ha realizado una nueva entrega de premios por las sugerencias y propuestas de mejora presentadas por los trabajadores del centro. En la convocatoria correspondiente a 2022 se presentaron un total de 12 nuevas aportaciones. El 19 de diciembre, en un acto oficial, el Director General realizó la entrega de los diplomas de reconocimiento a las personas premiadas.

17



Una de las propuestas premiadas ha sido la actualización de la Guía útil para la jubilación.

 Se ha trabajado en la identificación de los servicios que se prestan desde esta DG para el diseño de una Carta de servicios.

Para ello, se han seguido las indicaciones del Real Decreto 951/2005 de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado y de la Guía de elaboración de las Cartas de servicios. El proyecto de Carta ha incluido los servicios principales de competencia exclusiva del centro directivo.

- Se ha actualizado, asimismo, el Manual de Procedimientos adaptándose a las nuevas funciones y cometidos.
- Se ha realizado una nueva encuesta clima laboral, donde los empleados han mostrado su percepción sobre aspectos diversos de la organización (liderazgo, estrategia y planificación), de las relaciones entre las personas, de las alianzas y recursos, o de los procesos, siendo destacable un aumento en la participación.



El hito más importante durante el año 2022 ha sido la autoevaluación de la Dirección siguiendo el modelo CAF 2020



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

En el año 2015 nuestro país se comprometió en el seno de las Naciones Unidas a hacer realidad la Agenda 2030. La Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 es el marco político y el instrumento de transformación necesario que guía la acción del conjunto de las administraciones públicas, así como del resto de actores, en la construcción de un desarrollo sostenible para los próximos años.

La Dirección General de Costes de Personal ha interiorizado la necesidad de que sus acciones y su presupuesto estén dirigidas al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que marcan el contenido principal de la Agenda 2030. De este modo, los distintos programas y proyectos establecidos para la consecución de los objetivos de su Plan Estratégico (2021-2025) contribuyen a su desarrollo.

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

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

La Dirección General de Costes de Personal realiza una toma de decisiones en el establecimiento de la política retributiva del sector público, analizando las políticas alternativas dentro del marco económico que contribuye a adoptar políticas salariales para lograr progresivamente una mayor igualdad.

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

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

Las medidas de control y vigilancia en materia en

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

Objetivo 12. Producción y consumo responsables.

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

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



II.- ACTIVIDADES SECTORIALES







ACTIVIDADES SECTORIALES

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

II.1.1.- ESTUDIOS E INFORMES

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

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

Esta actividad puede expresarse en las siguientes funciones:

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

Estimación del gasto anual de capítulo 1, por secciones presupuestarias

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

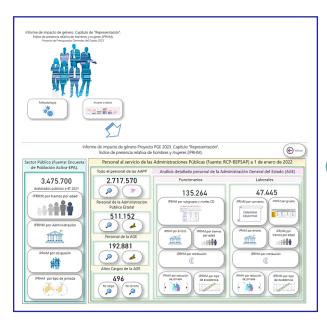
Estado de 2023.

Mensualmente se hace un seguimiento de su grado de ejecución.

Estudios de perspectiva de género

La Dirección General llevó a cabo, por tercer año, la elaboración del capítulo "Representación" del Informe de Impacto de Género que debe acompañar a las leyes de presupuestos generales del Estado.

Además, el informe se complementó con la visualización interactiva de estos datos en una plataforma de Power BI (Business Intelligence), accesible desde la página web de los Presupuestos Generales del Estado para 2023, a través del siguiente enlace: https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/InformesImpacto/IAPGE2023/PResultados/Paginas/Representacion2023.aspx



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

23

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

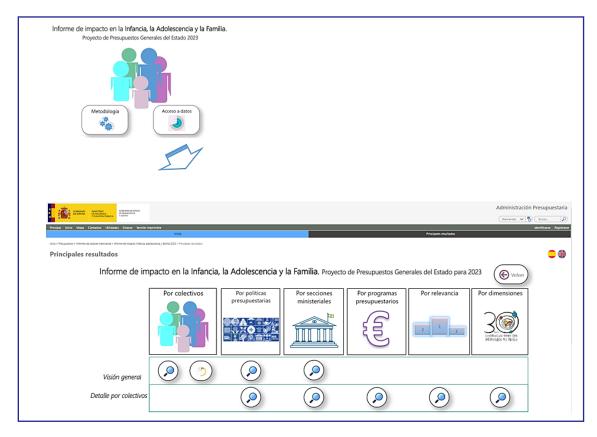
La Dirección General también ha colaborado en el diseño y desarrollo de una herramienta para la visualización de datos del informe transversal con los principales resultados del Informe de Impacto en la Infancia, la Adolescencia y en la Familia mediante tecnología de Business Intelligence Microsoft PowerBI, que permiten interactuar y pivotar los datos conforme a las necesidades de búsqueda de información y obtención de resultados por el usuario, aportando una potencialidad y utilidad mayores que la tradicional vista plana de datos que ofrece el formato pdf. Este informe también es documentación obligatoria a presentar antes las Cortes Generales junto con el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado según lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley General Presupuestaria. Se puede acceder a él a través del siguiente enlace a la página de los Presupuestos Generales del Estado para 2023: https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/ sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/InformesImpacto/ IIIAF2023/Paginas/PRIIIAF2023.aspx

Oferta de empleo público: Sector Público Estatal

Durante el mes de abril de 2022 se negoció la Oferta de Empleo Pública (OEP) en el seno de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo de la Administración General del Estado, oída la Comisión Superior de Personal.

La Oferta de Empleo Pública (OEP) de 2022 se concretó en las siguientes normas:

- Real Decreto 302/2022, de 26 de abril.
- Real Decreto 407/2022 y 408/2022, de 24 de mayo.
- Real Decreto 409/2022 y 410/2022, de 24 de mayo.
- Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto.
- Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre.



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



Cuadro resumen de las plazas aprobadas:



Oferta de empleo público:

Todas las Administraciones Públicas

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

Estudios sobre retribuciones, efectivos y costes de personal

Durante 2022 se ampliaron las líneas de trabajo sobre retribuciones, efectivos y costes de personal, destacando las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

II.1.2.- SISTEMA DARETRI

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

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

ÁMBITO DEL SISTEMA DARETRI Se incluyen: Se excluyen: Departamentos ministeriales Órganos constitucionales: Organismos autónomos Casa de su Majestad el Rey Resto de entidades cuya normativa confiere carácter **Cortes Generales** limitativo a los créditos de sus presupuestos de gasto Tribunal de Cuentas Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad **Tribunal Constitucional** Consejo de Estado UNED Consejo General del Poder Judicial Centro Nacional de Inteligencia Entidades del Sector Público Estatal empresarial, fundacional y los consorcios Mutuas de accidentes de trabajo

El objetivo de este sistema es la obtención de las masas salariales y el número de efectivos en nómina a partir de los ficheros informáticos que los centros gestores envían, mensualmente, con los datos retributivos.

La gestión de los datos en el año 2022 ha supuesto la recepción y tratamiento de 235 ficheros mensualmente, lo que se ha traducido en más de 1.749.233 registros (un 8,1% más que en 2021) y 31.486.194 datos anuales.

Esto ha permitido monitorizar un total de:

105 centros 519.421 efectivos

20.429 millones €

26



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

En el año 2022 se procedió a diferenciar los puestos de médicos forenses y de facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, así como la inclusión de una nueva clase de personal para monitorizar a los estatutarios sustitutos

Así mismo, se consolidaron los nuevos grupos del personal laboral resultado de la aplicación del IV Convenio Único de la AGE.

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

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

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

 DARETRIWEB: creación de un sistema en entorno web que permita la migración del actual sistema y que lo dote de mayor funcionalidad, seguridad y de una imagen más moderna. Se está desarrollando en colaboración con la Oficina de Informática Presupuestaria de la IGAE. Se ha seguido avanzando en la entrada y validación de los datos que alimentan el sistema mediante la realización de pruebas que permitan verificar el correcto funcionamiento de la nueva aplicación. 2. DARETRI2: creación de un nuevo sistema DARETRI que incluya información nueva y adicional a la soportada por DARETRI1, ampliando el ámbito, tipo de información e individualizando las retribuciones de cada efectivo. Dicho sistema se integrará sobre la plataforma DARETRIWEB, ya que se está diseñando con los requerimientos necesarios para ello. En el año 2022 se ha avanzado en la definición y viabilidad de los nuevos campos de información.

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



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

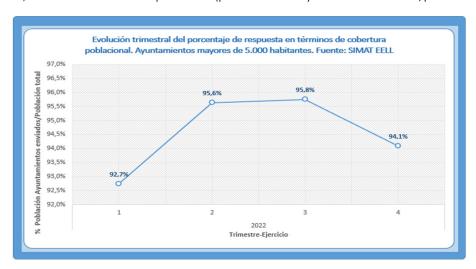
La Orden del Ministerio de Hacienda Administraciones Públicas 2015/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, modificada parcialmente por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

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

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

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

Evolución trimestral en 2022 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 2022 del porcentaje de respuesta de los entes de las comunidades autónomas sujetos a contabilidad pública (CCAA/consejerías, organismos autónomos, agencias y universidades).





II.1.4.- CUADRO DE MANDO DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Cuadro de Mando de la Dirección General

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

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

Plataforma Report Server de Business Intelligence

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

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

Durante 2022 se amplió el número de informes BI a disposición de las diferentes unidades del centro y especialmente a disposición del Comité de Dirección. Además de los informes BI sobre análisis de datos sobre efectivos, costes y retribuciones hay que destacar las plataformas para visualización de los principales resultados, tanto del Informe de Impacto de Género (capítulo "Representación") como del Informe de Impacto en la Infancia, la Adolescencia y la Familia, ambos accesibles desde la página web de los Presupuestos Generales del Estado para 2023, y desarrollados en el apartado II.1.1. de esta memoria.

II.1.5.- RETRIBUCIONES DE LAS AGENCIAS ESTATALES

Hay que señalar que la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 modificó la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y recuperó las agencias estatales como organismos públicos integrantes del Sector Público Institucional Estatal, afianzando el papel de esta Dirección General en el análisis y control en materia de retribuciones de estos organismos, tareas que en 2022 se centraron en:

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

La Dirección General participa en la gestión de algunas agencias, a través de sus órganos de gobierno



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

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

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

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

Cabe destacar a este respecto que el Real Decretoley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del "Plan + seguridad para tu energía (+SE)", así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía, estableció en su artículo 23 un incremento retributivo adicional del 1,5 por ciento, con efectos del 1 de enero de 2022. Ello hizo necesario recalcular todas las cuantías de incentivos al rendimiento de altos cargos y personal funcionario y eventual de los distintos ministerios, organismos autónomos, agencias y otras entidades con presupuesto limitativo, y tramitar la aprobación de las correspondientes órdenes ministeriales de autorización.

De este modo, durante 2022 se han tramitado un total de 428 expedientes de incentivos al rendimiento, lo que supone un importante incremento de la carga de trabajo respecto a años precedentes.

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



II.1.7.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO DESTINADO EN EL EXTERIOR

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

Mediante Orden de 28 de diciembre de 2021, de la Ministra de Hacienda y Función Pública, se actualizaron para 2022 los módulos correspondientes a cada uno de los países en los que hay puestos de personal funcionario.

Esto dio lugar a la tramitación de trece 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.

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



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

Durante el año 2022 se mantuvieron los criterios estrictos en materia de modificación de relaciones de puestos de trabajo para contribuir a la contención del gasto público y a la reducción del déficit presupuestario.

II.2.1.- MINORACIÓN DEL COSTE DE LAS MODIFICACIONES DE LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO

En el año 2022 se aprobaron las siguientes modificaciones:

Modificaciones de RPT	Personal funcionario	Personal laboral	Total
CECIR	999	537	1.536
Desconcentración	1.544	215	1.759
Total	2.543	752	3.295

Las causas que las han motivado son diversas.

Los Estados miembros de la UE asumen la Presidencia del Consejo por turnos de seis meses. El Tratado de Lisboa creó la figura de los Tríos, grupos informales de tres presidencias que se coordinan para dar continuidad a los trabajos a lo largo de dieciocho meses. España inaugurará, como en 2010, un Trío que completarán sucesivamente Bélgica y Hungría a lo largo de 2024.

Para la gestión de la Presidencia del Consejo, resulta necesario modificar las relaciones de puestos de trabajo, para adaptarlas, de forma temporal, a las necesidades y a la carga de trabajo que dicha gestión implica.

En este año, se ha continuado con la adecuación de las relaciones de puestos de trabajo (RPT) para

hacer frente a la ejecución del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia.

Las Ofertas de Empleo Público (OEP) contienen las previsiones de incorporación de nuevos recursos humanos que tiene la Administración General del Estado, en función de sus necesidades y prioridades, así como de su disponibilidad presupuestaria. Una vez se finalizan los procesos selectivos previa a la incorporación de los aspirantes que han superado los mismos, es habitual que sea necesario crear puestos o adecuar puestos existentes para su ocupación por el personal de nuevo ingreso.

En el mismo sentido, cuando resulta necesario de acuerdo con la normativa nombrar funcionarios interinos con cargo a las plazas incluidas en la OEP mientras se desarrollan los procesos selectivos, se procede a la modificación de la relación de puestos



de trabajo, consistente en la creación de puestos o en la adecuación de puestos existentes, para permitir su cobertura.

Cabe señalar que, se han llevado a cabo en CECIR y en materia de contrataciones las actuaciones necesarias para dotar a los ministerios afectados de los recursos humanos necesarios para atender la especial situación derivada de la guerra de Ucrania.

Por último, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Programa Primera Experiencia Profesional en las Administraciones Públicas, ofrecerá una primera experiencia laboral en las Administraciones Públicas (tanto General como Territoriales) a personas jóvenes desempleadas que hayan completado su educación formal. Adquirirán competencias no técnicas y aptitudes interpersonales trabajando en empleos relacionados con la doble transición, la asistencia social y la cohesión territorial. Previa a la contratación de estas personas, en el caso del Sector Público Estatal, cuando la CECIR es competente, es necesario la determinación de retribuciones, partiendo de lo que dispuso la Orden TES/1152/2021, de 24 de octubre, por la que se establecieron las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del mencionado programa.

II.2.2.- GESTIÓN DE LAS PLANTILLAS DE PERSONAL ESTATUTARIO

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 20. Seis de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, y de acuerdo con lo establecido en la Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y Presupuestos (actual Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos) y para la Función Pública, sobre procedimiento de autorización de contratación, de 17 de noviembre de 2010, las Direcciones Generales de Costes de Personal y la de Función Pública autorizaron los cupos anuales para el nombramiento de personal estatutario por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA) y de los hospitales del Ministerio de Defensa.

Quedaron excluidos de estas resoluciones los contratos autorizados con carácter general y los contratos financiados mediante subvención otorgada por el Servicio Público de Empleo Estatal o por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, así como todos aquellos contratos financiados al 100% por cualquier institución colaboradora, pública o privada, nacional

o internacional, siempre de conformidad con lo dispuesto en el *Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.*



II.3.- ACTUACIONES EN MATERIA DE PERSONAL LABORAL

La Dirección General tiene atribuida la competencia para la elaboración del informe preceptivo y vinculante sobre la masa salarial y la acción social del personal laboral del Sector Público Estatal en los términos que establezca la normativa presupuestaria, que es previo al comienzo de la negociación colectiva, y que cuantifica el límite máximo de las obligaciones que pueden contraerse en dicha negociación.

La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, estableció que las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad.

Se elaboraron en este centro directivo los informes preceptivos sobre los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares con efectos económicos sobre los costes de personal y los relativos a la determinación y modificación de las condiciones retributivas del personal laboral y no funcionario del Sector Público Estatal previstos en las normas presupuestarias.

Por lo que se refiere al informe previsto en el artículo 35 de la citada LPGE, sobre los acuerdos, convenios, pactos o cualesquiera otros instrumentos de negociación colectiva similares, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido se refiera a gastos imputables al capítulo de gastos de personal, la ley introduce además la referencia a las condiciones de trabajo, y se estable como un informe del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

El ejercicio de las competencias en materia de autorización de convenios y acuerdos en el ámbito de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas (CSNCEP), se ha realizado en los mismos términos que en años anteriores.

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

En el ejercicio 2022, los informes de la masa salarial del personal laboral acogidos al Convenio Único, una vez realizado el encuadramiento en 2021, se realizaron teniendo en cuenta las retribuciones del IV Convenio Único de la Administración General del Estado.

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

Las entidades, cuyos efectivos no se encuentren en el ámbito de aplicación del Convenio Único de la AGE, deberán recabar el informe previo y favorable de la CSNCEP, siendo dicha comisión la que dará traslado a la CECIR, para su conocimiento, de los informes relativos al personal recogido en el apartado Uno.1 del artículo 33, en el caso de determinación o modificación de condiciones retributivas del personal laboral y no funcionario mediante convenio colectivo, pacto, acuerdo o cualquier instrumento de naturaleza similar.

Asimismo, deberán solicitar, previamente, el informe de la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos cuando su contenido pueda afectar a los gastos de personal, que tiene carácter preceptivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

Los informes constituyen el mecanismo que permite asegurar que los pactos y revisiones salariales del personal laboral respetan los límites de crecimiento general establecidos en las leyes de presupuestos.

En dichos informes se determina tanto la distribución de la masa salarial como los aspectos del proyecto de pacto o acuerdo de los que se deriven consecuencias sobre el gasto público, efectuándose una valoración global del mismo; sólo a posteriori, en su caso, se formulan observaciones de carácter general relativas a la ejecución del proyecto de convenio o se ponen de manifiesto aquellas que pudieran condicionar su efectividad.

Los informes de la masa salarial del Convenio Único comprendieron a 93 centros gestores, cifrándose en 686.332.743 € correspondientes a 28.248 efectivos.

II.3.3.- PERSONAL LABORAL NO ACOGIDO A CONVENIO

Este personal es el sujeto a la legislación laboral que, por razón del nivel de la cualificación y responsabilidad del puesto y las específicas condiciones de trabajo es excluido de la normativa común del departamento u organismo, estableciéndose sus retribuciones mediante contrato individual con la Administración.

Como todos los años, en 2022 los departamentos ministeriales y sus organismos públicos remitieron a esta Dirección General la certificación de las retribuciones satisfechas y devengadas por su personal no acogido a convenio colectivo durante 2022, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24. Cuatro de la LPGE para 2022, sobre las cuales se efectuaron las oportunas comprobaciones sobre la sujeción de las mismas a los límites previstos en la normativa presupuestaria.

Concretamente, en 2022 se contabilizaron 1.706 efectivos.

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

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

En esta materia se tramitaron, durante 2022, un total de 752 expedientes, de los cuales 587 se elevaron a la CECIR y 165 se resolvieron por el procedimiento de desconcentración. El resultado económico fue de 4.0134.109 €. Estas propuestas se refieren a la creación y supresión de puestos y a la modificación en el número y características de los mismos, así como a la determinación de las remuneraciones correspondientes a puestos de trabajo de nueva creación.

II.3.5.- PERSONAL LABORAL EN EL EXTERIOR

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

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

Los efectivos de este personal en 2022 ascendían a 4.592.

La gestión relacionada con este tipo de personal se centró en la modificación de las relaciones de puestos de trabajo para atender a las necesidades de funcionamiento de los distintos centros, así como en la adecuación de los catálogos para adecuarlos a lo dispuesto en las normas de obligado cumplimiento del país en el que se contrata a este personal.

En cuanto a los datos de contratación de personal, el número de jornadas anuales formalizadas en el exterior en 2022 ascendió a 464,5 incluyendo tanto contratos fijos como temporales.

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

Entre las competencias que tiene atribuidas la Dirección General en materia de personal laboral está la de informar las masas salariales y el control de los incrementos retributivos del personal laboral de las entidades públicas empresariales y del resto de los organismos y entes públicos, tal como se recoge en los artículos 24 y 33 de la Ley de Presupuestos



Generales del Estado para el año 2022.

El informe de la masa salarial es una competencia exclusiva de esta Dirección General.

Por lo que se refiere a la autorización de los incrementos retributivos del personal laboral a que se refiere el artículo 33. Uno, apartado d) de la citada ley (entidades públicas empresariales y otras entidades estatales de derecho público), se requiere informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, tal y como se dispone en el apartado Seis del citado artículo 33 de la LPGE, de la que esta Dirección General ejerce las funciones de secretaría y de órgano técnico de apoyo.

La citada comisión dará traslado a la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), para su conocimiento, de los informes relativos al personal recogido en el apartado Uno.1 de este artículo.

Durante el año 2022 las entidades de derecho público sujetas a control en sus diversas modalidades fueron 36.

En este contexto, dicha actividad se clasifica en:

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

El número de entidades públicas empresariales y otros entes públicos a los que se informó la masa salarial en 2022 fue de 31.

El número de efectivos afectados fue de 48.303 para una masa salarial total informada de 1.974.674.310,19 €.

En concepto de acción social se informaron 16.346.718 €.

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

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

1.- Personal de convenio

La masa salarial de los 2 entes y entidades cuyos convenios colectivos y revisiones salariales se cerraron en 2022 y que presentaron propuesta de modificación de retribuciones para un total de 2.837 efectivos, ascendió a 61.625.482 €.

2.- Personal no acogido a convenio

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

La masa salarial de las 5 entidades de derecho público que han presentado propuesta de modificación de retribuciones afecta a un total de 257 efectivos y asciende a un importe de total de 19.738.991€.

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

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

La masa salarial de los 5 entes que presentaron propuesta de modificación de retribuciones para un total de 1.106 efectivos, se cifró en 51.158.241€.



4.- Personal en el exterior

Se distinguen dos tipos de colectivos:

- Personal desplazado desde España, con un sistema retributivo inspirado en el del personal funcionario, al obtenerse la retribución final mediante la aplicación a la retribución de referencia en España del mismo módulo de poder adquisitivo que a los funcionarios y un complemento de desplazamiento en función de las características de cada país.
- Se informaron las revisiones salariales de 422 efectivos desplazados correspondientes a 2 entes, 1 agencia y 1 organismo.
- Personal contratado localmente, cuyas retribuciones se fijan en divisas con referencia al mercado local de trabajo y se actualizaron en 2019 teniendo en cuenta la evolución del IPC del país correspondiente y el tipo de cambio según la divisa de situación de cada país, sin perjuicio de las actualizaciones por normas de obligado cumplimiento del país.
- C.- Apoyo técnico en relación a las autorizaciones de retribuciones del titular del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a los presidentes y vicepresidentes y, en su caso, directores generales de entes públicos y entidades públicas empresariales.
- D.- Autorizaciones de modificación de catálogos, cuando este requisito figura en los estatutos del ente público o entidad pública empresarial, así como autorizaciones para la modificación de las características y condiciones retributivas de puestos concretos de trabajo.

Se informaron las revisiones salariales de 422 efectivos desplazados correspondientes a 2 entes, 1 agencia y 1 organismo

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

La normativa presupuestaria vigente en 2022 atribuye asimismo una serie de competencias a esta Dirección General en relación con el control de los gastos de personal de las sociedades mercantiles estatales, las fundaciones del Sector Público Estatal, los consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el Sector Público Estatal, y las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados.

Nº de colectivos Nº de Entidades Coste sin Acción Social Grupo Tipo Efectivos Jornadas Acción Social Sociedad Mercantil estatal 27 41 40.946 40.291.56 1.290.183.644,55 17.819.125.44 SEPI 45 43,40 1.420.538.13 57.399,81 Sociedad Mercantil estatal PATRIMONIO 4.374 3.888.00 117.650.702,08 29 2.856.571,00 Sociedad 28 47 26.042 25,495.00 995.615.463.37 16.369.035,00 Mercantil estatal Fundación 22 26 1.497 1.484,00 62.354.983,51 984.155,00 MINISTERIOS 19 958,00 37.530.917,40 209.666,00 Consorcio Mutua 9.327 8.757,00 327.554.119,08 13.069.637,00 119 TOTAL 175 83.198 80.916,96 2.832.310.368,12 51.365.589,25

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

El artículo 24. Tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, establece como requisito previo para la negociación colectiva, la emisión, con carácter preceptivo, del informe de masa salarial de las sociedades mercantiles estatales, las fundaciones del Sector Público Estatal

y los consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el Sector Público Estatal; así como de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional vigésima octava de la citada norma.

informes de Los masa salarial de dichas entidades, como en años anteriores, se emitieron a partir de las certificaciones remitidas por cada entidad en relación a las retribuciones satisfechas y devengadas por su personal laboral durante el ejercicio anterior. Se distinguen las masas salariales correspondientes al ejercicio 2022 y las masas salariales de los ejercicios anteriores que han sido aprobadas o nuevamente informadas en 2022, tal como se detalla en los siguientes cuadros:

Grupo	Tipo	Nº de Entidades	Nº de colectivos	Efectivos	Jornadas	Coste sin Acción Social	Acción Social
SEPI	Sociedad Mercantil estatal	7	61	38.695	38.057,00	1.096.889.279,85	11.015.803
PATRIMONIO	Sociedad Mercantil estatal	8	31	5.104	4.491,00	129.094.874,30	2.694.441
	Sociedad Mercantil estatal						
MINISTERIOS	Fundación	6	9	509	501,00	19.779.258,80	245.278
	Consorcio	9	9	133	130,00	5.390.975,69	36.425
	Mutua	4	4	1.157	1.111,00	41.121.385,92	1.760.049
OTAL		34	114	45.598	44.290,00	1.292.275.774,56	15.751.996

RESUMEN	DEL COSTE DE M	ASAS DEL SE	CTOR PÚBLIC	O EMPRESARI	AL DEL AÑO :	2020, INFORMADAS	5 EN 2022
Grupo	Tipo	Nº de Entidades	Nº de colectivos	Efectivos	Jornadas	Coste sin Acción Social	Acción Social
SEPI	Sociedad Mercantil estatal	1	2	77	75,00	3.804.098,57	223.819
PATRIMONIO	Sociedad Mercantil estatal	1	1	18	18,00	717.395,00	20.870,64
MINISTERIOS	Sociedad Mercantil estatal	7	11	127	125,00	3.807.107,59	28.000,00
TOTAL		9	14	222	218,00	8.328.601,16	272.689,64



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

Las actuaciones realizadas en 2022 fueron las siguientes:

a) Autorizaciones de contrataciones temporales:

Las disposiciones adicionales décima séptima, décima octava y décima novena de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, establecieron la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, para poder llevar a cabo la contratación temporal del personal en las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del Sector Público Estatal y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el Sector Público Estatal, siendo necesario también que estas entidades, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, aportaran información relativa a todo el personal temporal que hubiera prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas.

b) Informes de contrataciones indefinidas:

Las contrataciones indefinidas realizadas durante 2022 en las sociedades mercantiles estatales, en las fundaciones del Sector Público Estatal y en los consorcios con participación mayoritaria del sector público estatal, conforme a lo establecido en las disposiciones adicionales citadas en el apartado anterior, requirieron del informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, así como del accionista mayoritario.

Se informaron favorablemente las siguientes contrataciones con carácter indefinido:

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

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

CUPOS	AÑO 2021	AÑO 2022	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	460.280.999,00	695.212.448,65	51,04%
JORNADAS	20.657,82	29.514,38	42,87%
AUTORIZACIONES SINGULARES	AÑO 2021	2ÑO 2022	DIFERENCIA PORCENTUAL
AUTORIZACIONES SINGULARES COSTE (euros)	AÑO 2021 22.085.681,00	2ÑO 2022 2.906.822,49	



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

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 estableció en su artículo 20. Cuatro, que no se podía contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, exigiéndose la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

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

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

Durante el año 2022 las autorizaciones de cupo de funcionarios interinos y de contratación de personal laboral de los departamentos ministeriales y de sus organismos públicos dependientes se resumen en el siguiente cuadro:

CUPOS	AÑO 2021	AÑO 2022	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	133.652.037,00	173.443.644,00	29,77%
JORNADAS	4.879,39	6.064,09	24,28%

Estos datos encuentran su desglose según sea contratación realizada por el ministerio o por organismos autónomos, agencias, entes públicos, o entidades públicas empresariales:

CUPOS (funcionarios + laborales)	COSTE	JORNADAS
Ministerios y organismos	108.934.790,08	4.022,46
Agencias	2.054.247,39	76,00
Entes públicos	11.294.602,25	516,53
Entidades públicas empresariales	51.160.004,25	1.449,10
TOTAL	173.443.643,97	6.064,09



Existen unos supuestos singulares de contratación de personal laboral, nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal, que no están incluidos en el procedimiento o sistema de autorización de cupos de carácter anual y que requieren de la autorización específica de las Direcciones Generales de Costes de Personal y de la Función Pública:

- Nombramiento de funcionarios interinos para cubrir puestos vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, según lo previsto en el artículo 10.1.a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Los contratos autorizados con carácter general en los supuestos previstos en el apartado 2.1 de la propia Instrucción, con la finalidad de agilizar la gestión.
- Los contratos a realizar con Empresas de Trabajo Temporal.
- Los contratos de interinidad celebrados para la cobertura de vacantes.

- Los supuestos de contratación laboral fija de las entidades públicas empresariales o entidades de derecho público, por necesidades sobrevenidas durante el ejercicio.
- Los contratos laborales de carácter fijo de las entidades públicas empresariales y el resto de entidades de derecho público del Sector Público Estatal, celebrados con funcionarios o personal laboral fijo procedente de departamentos u organismos públicos.

En el año 2022 las autorizaciones singulares experimentaron la siguiente variación:

AUTORIZACIONES SINGULARES	AÑO 2021	AÑO 2022	DIFERENCIA PORCENTUAL
COSTE (euros)	114.601.324,00	78.319.691,54	-31,66%
JORNADAS	3.716,00	3.224,06	-13,24%

Estos datos encuentran su desglose según sea contratación realizada por el ministerio o por organismos autónomos, agencias, entes públicos, organismo regulador o entidades públicas empresariales:

AUTORIZACIONES SINGULARES (funcionarios + laborales)	COSTE	JORNADAS
Ministerios y organismos	75.184.716,46	2.449,50
Agencias	1.139.848,36	60,50
Entes públicos	1.084.216,55	682,00
Entidades públicas empresariales	910.910,17	32,06
TOTAL	78.319.691,54	3.224,06



II.5.- REGISTRO PERSONAL DIRECTIVO

El Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaban medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, en su disposición adicional cuarta, creó el Registro de personal directivo del Sector Público Estatal en el que se "incluirá al personal que tenga tal condición cuando le corresponda el ejercicio de funciones ejecutivas de máximo nivel de las fundaciones del sector público estatal, de los consorcios participados mayoritariamente por la Administración General del Estado y sus Organismos y de las sociedades mercantiles públicas que perciban aportaciones de cualquier naturaleza con cargo a los presupuestos de los entes o sociedades que pertenezcan al sector público destinadas a cubrir déficit de explotación". El ámbito de este Registro se ha ido ampliando por sucesivas modificaciones normativas.

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

Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo, la gestión del Registro de personal directivo del sector público estatal. La actividad desarrollada en su gestión, que comenzó siendo una actividad de grabación de datos y de control, ha evolucionado como fórmula de contención de gasto y ha servido para asesorar y colaborar en la adaptación de las diferentes entidades a la normativa.



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

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

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

La Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas durante 2022 celebró 17 reuniones, adoptando un total de 183 acuerdos: 138 acuerdos de incrementos retributivos y 45 expedientes de convenios colectivos.

III.- ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA
Y RECURSOS





ACTIVIDADES DE ORDENACIÓN NORMATIVA Y RECURSOS

III.1.- FACTORES DESTACABLES

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

La actividad en el año 2022 ha supuesto la consolidación de un modelo mixto de actividad en el que han convivido la prestación de servicios de carácter presencial con el trabajo a distancia, modelo que ha permitido continuar con el reforzamiento de la utilización de los soportes digitales y obtener unos óptimos resultados en los distintos procesos de gestión que se desarrollan en esta área de actividades.

Por lo demás, se ha elaborado el Título III y disposiciones concordantes de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, realizando las oportunas modificaciones en el texto.

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



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

III.2.1.- ELABORACIÓN DE NORMAS

III.2.1.1 El Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del "Plan + seguridad para tu energía (+SE)", así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía, recogió en su artículo 23 un incremento retributivo adicional del 1,5 por ciento para todo el personal al servicio del sector público para el año 2022, que se aplicó con efectos retroactivos del 1 de enero de 2022, de tal manera que se consolidó un incremento retributivo global máximo para el ejercicio 2022 del 3,5 por ciento.

En desarrollo del citado precepto se elaboró y publicó la Resolución de 24 de octubre de 2022, 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 1,5 por ciento previsto en el artículo 23 del Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, en la que se concretaron los aspectos técnicos para la aplicación del citado incremento adicional.

III.2.1.2 Por otra parte, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 se ha tramitado en los plazos previstos en la normativa constitucional.

En el ámbito de los gastos de personal, la citada ley prevé un incremento retributivo del 2,5 por ciento que se aplica a todos los empleados públicos.

Asimismo, se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:

a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.

b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la ley de presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.

Igualmente, se mantiene la previsión recogida como novedad en la ley del ejercicio anterior de que los gastos de acción social y la productividad o retribución variable de todo el personal laboral del sector público se determinarán en términos de homogeneidad respecto del número de efectivos.

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

Además, cada administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al objetivo de reducir la temporalidad al 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.



III.2.2.- ESTUDIOS, INFORMES Y OTRAS ACTUACIONES

Los informes elaborados se agrupan en los siguientes apartados:

de la normativa básica del Estado en materia de retribuciones y de oferta de empleo público.

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

Seguimiento de las Ofertas de Empleo Público de comunidades autónomas y universidades

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

El seguimiento de las Ofertas de Empleo Público y procesos selectivos se ha extendido también a los procesos de estabilización de empleo temporal recogidos en la Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018 y en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Durante 2022, en el ámbito de las comunidades autónomas, el seguimiento de las Ofertas de Empleo Público ha alcanzado a 87 disposiciones y a 1.794 normas que aprueban procesos selectivos, conforme al siguiente desglose:

CCAA	N° OFERTAS	N° CONVOCATORIAS
Andalucía	6	63
Aragón	6	136
Principado de Asturias	2	296
Baleares	5	20
Canarias	7	202
Cantabria	8	99
Castilla-La Mancha	2	149
Castilla y León	4	94
Cataluña	6	39
Extremadura	4	52
Galicia	9	30
La Rioja	3	28
Madrid	4	157
Murcia	5	116
Navarra	8	102
País Vasco	4	168
Valencia	4	43
TOTAL	87	1.794



Por lo que se refiere a las universidades públicas se analizaron 162 Ofertas de Empleo Público y 2.646 convocatorias de procesos selectivos:

UNIVERSIDADES	Nº OFERTAS	Nº CONVOCATORIAS	UNIVERSIDADES	Nº OFERTAS	Nº CONVOCATO
A CORUÑA	2	27	LEÓN	4	76
ALCALÁ	3	73	LLEIDA	3	20
ALICANTE	4	64	MÁLAGA	5	66
ALMERÍA	3	29	MIGUEL HERNÁNDEZ	3	94
AUTÓNOMA DE BARCELONA	3	67	MURCIA	4	153
AUTÓNOMA DE MADRID	4	38	NAVARRA	2	73
BALEARES	3	24	OVIEDO	2	130
BARCELONA	4	38	PABLO OLAVIDE	3	16
BURGOS	4	28	PAÍS VASCO	1	53
CÁDIZ	5	54	POLITÉCNICA DE CARTAGENA	4	25
CARLOS III	4	21	POLITÉCNICA DE CATALUÑA	4	26
CANTABRIA	2	85	POLITÉCNICA DE MADRID	2	17
CASTILLA-LA MANCHA	3	34	POLITÉCNICA DE VALENCIA	4	65
COMPLUTENSE DE MADRID	4	80	POMPEU FABRA	3	49
CÓRDOBA	2	101	REY JUAN CARLOS	5	29
XTREMADURA	3	46	ROVIRA I VIRGILI	3	37
GIRONA	2	25	SALAMANCA	3	73
GRANADA	2	78	SANTIAGO DE COMPOSTELA	4	59
HUELVA	3	20	SEVILLA	4	86
NTERNACIONAL DE	1	10	UNED	2	35
ANDALUCÍA			VALENCIA	2	133
AÉN	4	30	VALLADOLID	4	63
AUME I	3	38	VIGO	1	24
.A LAGUNA	5	54	ZARAGOZA	9	113
A RIOJA	5	37	ZAKAGOZA	J	113
AS PALMAS DE GRAN ANARIA	3	30	TOTALES	162	2.646

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

Otros informes jurídicos

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

- La exigencia de informe previo del Ministerio de Hacienda y Función Pública para los convenios que pretenda suscribir cualquier entidad del Sector Público Estatal con la administración de una comunidad autónoma o los entes dependientes o vinculados a ella.
- Los informes elaborados en relación con la actividad parlamentaria sobre diversas proposiciones de ley, proposiciones no de ley, mociones y otras iniciativas parlamentarias.

- En materia de estructuras administrativas, durante el año 2022 fueron analizados e informados por este centro directivo 57 proyectos de normas.
- La contestación a consultas relativas a la aplicación de la norma básica presupuestaria en lo relativo a las ofertas de empleo público, cálculo de la tasa de reposición y a los procesos de estabilización de empleo temporal.



Otras actuaciones

- Durante el ejercicio 2022 este centro directivo ha sido convocado para participar en las reuniones de la Comisión de Seguimiento de Disposiciones y Actos de las CCAA, en las que se analiza el ajuste a las normas constitucionales de las normas dictadas por las CCAA, respecto de las que se habían efectuado objeciones de constitucionalidad desde la perspectiva de los costes de personal.
- Participación en 2 reuniones de los grupos de trabajo y en las Comisiones Bilaterales de Cooperación Estado-Comunidad Autónoma respectiva, en el supuesto previsto en el artículo 33.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, a fin de intentar por la vía de la negociación dirimir los conflictos y evitar la interposición del correspondiente recurso. Igualmente, se han informado distintos procedimientos de esta naturaleza.
- Actualización y mantenimiento permanente de los datos publicados en la página web de la Dirección General sobre las estructuras orgánicas de la AGE, sus organismos Autónomos, entidades gestoras y servicios Comunes de la Seguridad Social y entes públicos que tengan funcionarios.

CIFRAS ACTIVIDAD GLOBAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA						
Año	Elaboración de normas	Informes jurídicos	Ley de Presupuestos	Normas de CC.AA.	Otros informes	Total
2020	2	386	152	357	447	1.344
2021	1	656	79	71	571	1.378
2022	2	1.084	88	367	303	1.844



III.3.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

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

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

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

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

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

• Baremos retributivos de actividades formativas.

Elaboración de los informes preceptivos y vinculantes para autorizar las cuantías que se

aplican por los distintos centros de formación a los colaboradores.

Destaca el incremento de las modalidades de formación on line.

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

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

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

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

- Emisión del informe a que se refiere la disposición final segunda del Real Decreto 462/2002, para reconocer dietas al personal no incluido en el ámbito de aplicación de la norma
- Notas sobre las consultas e informes sobre criterios de aplicación e interpretación del Real Decreto 462/2020.

EXP	EDIENTES RD 462/20	002	
	2020	2021	2022
Asistencias Tribunales	236	273	324
Órganos Colegiados	29	32	36
Baremos	24	33	27
Asistencias D.A. 6ª	32	16	25
Asistencias D.F. 2 ^a	1	1	9
Consultas	12	24	28
Total	334	379	449



III.4.- RECLAMACIONES, RECURSOS Y ENVÍO DE EXPEDIENTES A TRIBUNALES

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

RECURSOS

La actividad durante 2022 queda reflejada en el siguiente cuadro que recoge los recursos tramitados:

	RECURSOS EN V	ÍA ADMINIST	RATIVA	
Materia	Pendientes 31-12-2021	Entradas	Tramitados	Pendientes 31-12-2022
CIR/CECIR	340	22	359	3
Registro Personal Directivo	0	0	0	0
Masa Salarial	1	8	7	2
Total	341	30	366	5

La entrada de recursos en el año 2022 se ha normalizado acercándose a datos de años anteriores. Cabe recordar que en el año 2021 la cifra de recursos se incrementó considerablemente debido a la presentación de recursos contra resoluciones de la CECIR que modificaron las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal laboral, para incorporar en su estructura organizativa las adaptaciones del nuevo sistema de clasificación profesional establecido por el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

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



RELACIONES CON LOS TRIBUNALES

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

RELACIONES CON LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA					
Materia	Pendientes 31-12-2021	Entradas	Salidas	Pendientes 31-12-2022	
CIR/CECIR	5	188	193	0	
Registro Personal Directivo	0	0	0	0	
Masa Salarial	0	27	27	0	
Otros	0	44	44	o	
Total	5	259	264	0	

En el año 2022 se recibieron 120 requerimientos (expedientes, documentación, información, etc.), y se tramitaron 97 sentencias o autos de extensión de efectos. De las 97 sentencias o autos de extensión de efectos, 62 fueron total o parcialmente estimatorias.

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

También se han gestionado 36 requerimientos y 6 sentencias recibidas cuya competencia no era de esta Dirección General. Estos requerimientos y sentencias se trasladaron después de su estudio, a los ministerios u organismos competentes



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

En este ámbito competencial hay que destacar que en 2022 se incrementó el número de documentos de la base de datos de ordenación normativa, 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; se actualizaron los documentos existentes y se revisaron todas las publicaciones electrónicas.

Asimismo, en 2022 se mantuvo la gestión y colaboración en la actualización de contenidos de distintos portales y páginas web, así como el

servicio "Información de publicaciones oficiales" que diariamente se remite al personal de la Dirección General a través del correo electrónico ALFA.

Base de datos documental (CPLIS)

Durante 2022, CPLIS pasó de 28.483 documentos a 29.207, actualizándose, además, el contenido de 3.852 documentos existentes y la adaptación de su formato a través de la aplicación SharePoint, habiéndose borrado 205 documentos.

En el siguiente cuadro se detallan las actuaciones efectuadas:

BASE DE DATOS DOCUMENTAL					
	Estado	CC.AA.	U.E.	Tribunales	Totales
Documentos creados	515	305	68	41	929
Documentos modificados	2.429	989	207	227	3.852

Publicaciones electrónicas

En 2022 se procedió a la revisión y actualización del contenido de las publicaciones web de las colecciones "Función Pública", "Derecho Administrativo", "Prestaciones Sociales" y "Códigos Legales".

Gestión y colaboración en portales y páginas web

Se continuó con la gestión de la página web de Costes de Personal, integrada en el Portal de la Administración Presupuestaria. Se mantuvo la colaboración con la Intranet de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, en concreto en el canal «Legislación e informes» y en el espacio «Costes de Personal». Y se siguió colaborando en la gestión de contenidos con la Intranet ALFA de

la Dirección General en relación con «Normativa General» y «Estructura Orgánica».

Información de publicaciones oficiales

Dirigido a todo el personal de la Dirección General, continuó en funcionamiento el servicio «Información de publicaciones oficiales», comunicando diariamente por correo electrónico y antes de las 09:00 horas, el sumario del «Boletín Oficial del Estado» y otras publicaciones (los diarios o boletines oficiales de la Unión Europea, comunidades autónomas, Seguridad Social y Ministerio de Defensa), con indicación de las principales reseñas.

55

IV. ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN





ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN

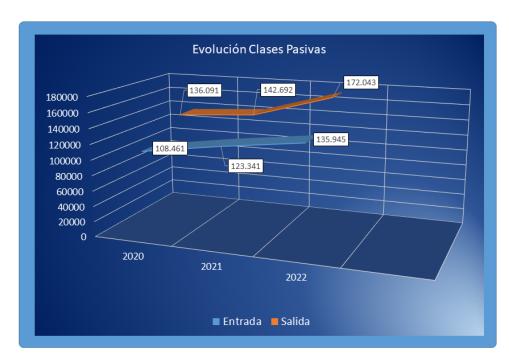
Las competencias de la Dirección General son complementadas con una serie de tareas horizontales que hacen posible la coordinación y el funcionamiento del centro.

IV.1.- REGISTRO

Durante el ejercicio 2022 se realizaron 137.856 registros de entrada y 175.185 de salida, distribuidos de la siguiente manera.

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





59

EVOLUCIÓN POR TIPO DE DOCUMENTACIÓN 2021 / 2022					
	Entrada 2021	Entrada 2022	Salida 2021	Salida 2022	
Costes de Personal	3.155	1.680	3.403	2.915	
Clases Pasivas	123.341	135.945	142.692	172.043	
Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales	342	205	151	227	
OCI*	556	26			
TOTAL GENERAL	127.394	137.856	146.246	175.185	
* La Oficina de Conflicto de Intereses realiza sus registros de salida a través del Registro electrónico dependiente de la Secretaría de Estado de Función Públi					

El tiempo medio de tramitación de los registros de entrada fue de 1,01 días respecto a los registros manuales, y de 0,96 días en los de salida.

IV.2.- FORMACIÓN

De acuerdo con el Plan de formación para el año 2022, se han impartido los cursos que figuran a continuación:

Cursos/Talleres/Jornadas	Nº Alumnos	Nº Horas	Dirigido al personal:
Taller "APRENDIZAJE EN EL USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE APLICACIÓN EN LA DIRECCIÓN GENERAL. NIVEL 1" (2 ediciones)	21	24 (12 h/edición)	Personal del Centro Directivo
Taller "APRENDIZAJE EN EL USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE APLICACIÓN EN LA DIRECCIÓN GENERAL. NIVEL 2" (2 ediciones)	22	24 (12 h/edición)	Personal del Centro Directivo
Taller "NOTIFIC@"	14	5	Comité de Dirección y Equipo de Calidad
Curso "Adobe INDESIGN"	9	20	Personal del Centro Directivo
Taller "PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN"	13	12	Personal del Centro Directivo
Taller "ASPECTOS PSICOLÓGICOS EN SITUACIONES DE EMERGENCIA"	9	10	Personal del Centro Directivo
Tailer "Cultura de Equipo; liderar en positivo. Taller todos con el mismo Rumbo"	14	14	Personal del Centro Directivo
Taller "HERRAMIENTAS EFECTIVAS PARA OPTIMIZAR NUESTRA COMUNICACIÓN INTERNA"	9	10	Personal del Centro Directivo
Taller "LA CARRERA HORIZONTAL DESDE LOS RECURSOS HUMANOS: EL JOB CRAFTING"	15	5	Comité de Dirección y Equipo de Calidad
Curso "FUERZAS ARMADAS Y FF.CC. DE SEGURIDAD DEL ESTADO"	23	15	Personal del Centro Directivo
"GESTIÓN DE RETRIBUCIONES: IV CUAGE, MASA SALARIAL"	39	15	Personal del Centro Directivo
Curso "FORMACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA EN EL MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN (CAF)"	9	40	Equipo de Calidad

	2021	2022
Total nº de cursos	10	12
Total nº de horas lectivas	134	194
Valoración media de los cursos (*)	3,54	3,74
(*) La valoración media es sobre 4		

61



IV.3.- MANTENIMIENTO

Mantenimiento informático

Durante 2022 se han resuelto las siguientes incidencias:



El tiempo de resolución acumulado del año fue inferior a 4 horas, disminuyendo respecto al año anterior como consecuencia de la consolidación del trabajo a distancia con mayor número de equipos corporativos.

Además, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Optimización y replanteo de las conexiones electrónicas a la red de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social (GISS) de 150 equipos de Clases Pasivas.
- Conexión a la red GISS de 12 equipos multifunción de IGAE.
- Suministro de equipamiento

o Portátiles: 36

o Tarjetas SIM datos: 39

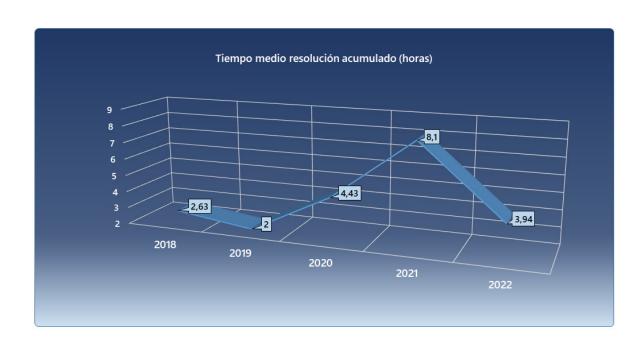
o Móviles: 4

- Actualización de equipamiento:
 - Enrolamiento de móviles corporativos y actualización del software HUB, KNOX y versión de Android de los 37 móviles corporativos de la DG.
 - o Actualización de los puestos de sobremesa a la versión Windows10 21H2.
 - o Actualización Microsoft Teams en equipos completos

- Desarrollo y modificación de aplicaciones:
 - o Desarrollo de la aplicación de gestión de plazas de garaje.
 - o Realización del módulo de gestión de IT para Recursos Humanos.
 - o Adaptación de las aplicaciones de Recursos Humanos a la baja de licencias de Business Objects.
 - o Modificación de la interfaz del aplicativo de análisis de riesgos SIGRIS 2.
 - o Puesta en producción de CIPRES 2, sobre evaluación de desempeño piloto.
 - o Aplicación Volantes: migración de la base de datos a SQL Server
- Publicaciones con Adobe InDesign:
 - o Libros de seguimiento semestral del plan estratégico 2021-2025:
 - □ Segundo semestre 2021
 - □ Primer semestre 2022



- o Publicación del nuevo manual de bienvenida (versión noviembre 2022)
- o Publicación Memoria Anual 2021
- o Publicación II Evaluación de Riesgos (mayo 2022)
- Formación impartida por el Servicio de Informática: "Aprendizaje en el uso de herramientas informáticas de aplicación en la Dirección General. nivel 1 y nivel 2". Impartición de dos ediciones, con un total de 48 horas.







Mantenimiento de instalaciones

A lo largo de 2022 se comunicaron un total de 484 incidencias de electricidad, fontanería, carpintería, telefonía, etc. a través del programa SENA específicamente implementado para ello. Supone un incremento del 30,81% respecto al año anterior, consecuencia del aumento del trabajo presencial en nuestras oficinas.

A pesar de este incremento, el tiempo medio de resolución no ha sufrido variación, quedando solucionadas por el equipo de mantenimiento del propio centro directivo prácticamente el mismo día en que fueron comunicadas. En los casos en los que fue necesario recurrir a

medios externos el tiempo medio aproximado de resolución fue de dos días.

En agosto de 2022, se reformó y amplió el programa SENA, incorporando la posibilidad de que los usuarios afectados valoren e indiquen el grado de satisfacción con la resolución de la incidencia planteada. Desde el 24 de agosto hasta el 31 de diciembre se resolvieron 152 incidencias, habiendo contestado a la encuesta 96 usuarios, lo que supone un 63,16 %, con una valoración mayoritaria de excelente o buena.

Por otro lado, y siguiendo las directrices actuales de eficiencia y ahorro energético, una actuación importante llevada a cabo ha sido la sustitución de luminarias de tubos fluorescentes por pantallas LED en toda la planta baja del edificio, que afecta principalmente a la Oficina de Información y al Registro, programándose el cambio en el resto de plantas para el ejercicio siguiente.

SERVICIO DE ADQUISICIÓN DE BIENES Y ASISTENCIA TÉCNICA					
Averías producidas	Repa	aradas	Tiempo medio de reparación (días)		
	Medios propios	Medios externos	Personal propio	Empresa externa	
484	405	79	1,05	1,78	

Consumo de material de oficina

En 2022, se ha producido un incremento del 2,01% respecto al año anterior como consecuencia del aumento de trabajo presencial y la vuelta a la actividad en nuestras oficinas.

Sin embargo y en lo referente a "otro material de oficina" la reducción ha sido de un 17,84%.

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





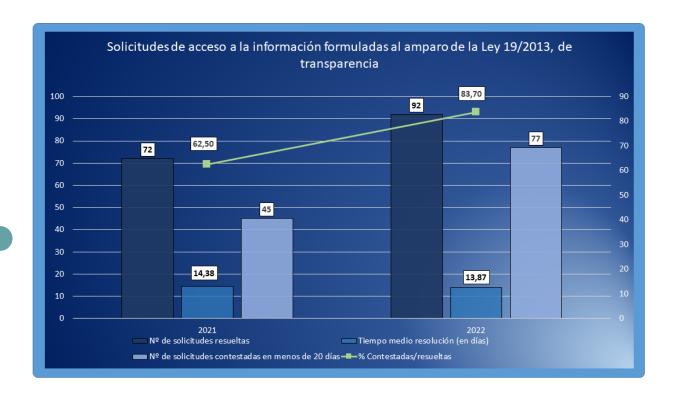
IV.4.- TRANSPARENCIA. EXPEDIENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

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

Los aspectos más destacables durante el año 2022 han sido:

- Se eleva el número de expedientes tramitados.
- Del total de solicitudes presentadas, en el 81,5% se ha concedido el acceso a la información requerida.
- Se han presentado 3 reclamaciones ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
- Se han tramitado 92 solicitudes, con un tiempo medio de resolución de 13,87 días. En 75 de ellas se ha concedido el acceso a la información requerida; 11 se han inadmitido; en 3 se ha desistido de la solicitud; y 3 solicitudes han sido devueltas por no afectar a las competencias del centro directivo.

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





IV.5.- RELACIONES INSTITUCIONALES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Para el óptimo desempeño de las competencias encomendadas a la Dirección General es necesaria la participación de sus responsables en diversos órganos colegiados, mesas de negociación y comisiones de todo tipo, que aseguren el conocimiento de las materias a tratar para la toma de decisiones, así como la coordinación y cooperación con otras unidades de la Administración, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

IV.5.1.- RELACIONES INSTITUCIONALES

Durante 2022 se mantuvo la actividad relacionada con los Grupos de Trabajo procedentes del IV Convenio Único del Personal Laboral de la AGE, tomando relevancia los siguientes Grupos de Trabajo:

- GT de Complementos para el establecimiento de un nuevo sistema.
- GT de Traslados, para el Concurso abierto y permanente.
- GT de Jubilación anticipada.
- GT de cambio de Régimen Jurídico del colectivo del Anexo II.

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

Comisión de Coordinación del Empleo Público

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

En 2022 se celebraron varias reuniones en las que se trataron diferentes asuntos, siendo los más relevantes:

- Propuestas y análisis para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Análisis de los efectos de la reforma laboral en el empleo público.
- Análisis de la Ley de la Ciencia.

Comisión Superior de Personal y sus grupos de trabajo

La Comisión Superior de Personal, en Pleno o en Comisión Permanente, celebró durante 2022 cuatro reuniones, abordándose diversas materias, entre las que podemos destacar:

- Oferta de Empleo Público 2022.
- Medidas urgentes para la reducción de la temporalidad y los procesos de estabilización.
- La jubilación parcial con contrato de relevo en el personal laboral.
- Informe sobre el Reglamento de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades en los Cuerpos Docentes.
- Informe sobre funcionamiento y utilidades del RCP.
- Informe sobre el Reglamento por el que se regula la asignación de materias en la ESO y Bachiller a las especialidades de los distintos cuerpos de funcionarios docentes.
- Informe sobre el Reglamento del personal funcionario de la Carrera Diplomática.

Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado

Durante el ejercicio 2022 se llevó a cabo la negociación colectiva de los empleados públicos a través de la participación en estas Mesas Generales en las que se alcanzaron acuerdos o se debatieron sobre los siguientes temas:

- Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI.
- Acuerdo para la OEP 2022.
- Acuerdos sobre Protocolos de Acoso sexual y por razón de sexo en la Administración y en la AGE en particular.

65



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

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

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

Convenio Único

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

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

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

- Comisión Negociadora: 4 reuniones.
- Comisión Paritaria (COPA): 10 reuniones del Pleno y otras 10 de la Comisión Permanente.
- Grupo de trabajo de Régimen Jurídico: 1 reunión.
- Grupo de trabajo del Anexo V: 1 reunión.
- Grupo de trabajo de Complementos: 8 reuniones.

Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud

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

perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.

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

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

Dentro de los temas más significativos, por la repercusión en materia de personal, destaca la negociación de la modificación del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que finalmente se aprobó en el Real Decreto-ley 12/2022, con el objetivo de reducir la temporalidad de las distintas opciones de nombramiento de personal estatutario en unos supuestos concretos y con una duración también determinada, en cumplimiento del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Comisión Superior de Retribuciones Militares

La Dirección General es Vocal de esta Comisión y de su Comisión Ejecutiva, por lo que asiste a sus reuniones en las que se adoptan acuerdos sobre las relaciones de puestos de trabajo militares y otras medidas de naturaleza retributiva.

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

En cuanto al tema retributivo, la mayor parte de los expedientes tramitados estuvieron referidos, sobre todo, a las reducciones o restituciones del complemento correspondiente por motivos de compatibilidad.



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

Datos estadísticos a 31 de diciembre de 2022

- Número de Promotores: 121 Entidades Promotoras y 9 Entidades Sub Promotoras.
- Número de Partícipes: 502.514.
- Aportaciones voluntarias de los partícipes:
 758 miles de euros.
- Patrimonio neto del Fondo: 550.199 miles de euros.
- Rentabilidad neta del año: -9.67%.
- Importe neto de las prestaciones abonadas por contingencias (jubilación, incapacidad y fallecimiento):

o Capital: 13.918,09 miles de euros.

o Renta: 670,22 miles de euros.

o Mixta: 103,02 miles de euros.

- Importe neto de las prestaciones abonadas por supuestos excepcionales de liquidez:
 - o Disposiciones: 4.041,03 miles de euros..
 - o Desempleo de larga duración: 86,43 miles de euros.
 - o Enfermedad grave: 3,34 miles de euros.

IV.5.2.- COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Participación en la actividad del "Grupo Artículo 65"

La Dirección General participa habitualmente en las reuniones del "Grupo Artículo 65", grupo de trabajo específico dirigido por la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT), para examinar la evolución interanual de las retribuciones de los funcionarios de los países miembros, a fin de que se cumpla el principio de paralelismo en la evolución de las retribuciones equivalentes en las instituciones europeas, que se recoge en la propuesta anual de adaptación de retribuciones y pensiones. En 2022 se celebró una única reunión, por videoconferencia, los días 29 y 30 de marzo.

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

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

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

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





Durante 2022 se desarrollaron dos reuniones de carácter ordinario en los meses de junio y septiembre. Durante éstas reuniones se trataron los siguientes temas:

- Aprobación del ajuste anual de las retribuciones y pensiones a partir del 1 de enero de 2023.
- Ajuste anual de las prestaciones en valor absoluto para 2023.
- Ajuste anual de las diferentes pensiones a partir del 1 de enero de 2023.
- Aprobación de ajustes salariales especiales para ciertos países en situación de muy alta inflación, entre los que se contaron Turquía, Bélgica, Luxemburgo, Holanda, Polonia y España.
- Se continuó debatiendo sobre la revisión del futuro sistema de ajuste de las retribuciones, que entrará en vigor a partir de 2026.
- Renovación en los respectivos cargos al actual Presidente del CCR, y al Vicepresidente, al no presentarse candidaturas alternativas.



SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL