



MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
FUNCIÓN PÚBLICA

**MEMORIA ABREVIADA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO
DEL PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL SOBRE PLANIFICACIÓN
ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA
ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**

14 de marzo de 2024



MEMORIA ABREVIADA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

0. FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública	Fecha	14/03/2024
Título de la norma	PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO		
Tipo de Memoria	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Se dictan normas y directrices para la elaboración de los instrumentos de planificación estratégica de recursos humanos dispuestos en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.		
Objetivos que se persiguen	Esta regulación es un elemento esencial en el proceso de modernización administrativa, pues facilita el progreso hacia una Administración moderna orientada a la planificación, evaluación y control de las políticas públicas.		



<p>Principales alternativas consideradas</p>	<p>El hito 148 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, prevé el mandato de llevar a cabo medidas regulatorias suficientes para atender, entre otros, la revitalización de los instrumentos de planificación, organización y gestión de los recursos humanos.</p> <p>El artículo 107.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, establece que el departamento ministerial con competencias en materia de función pública, dictará normas y directrices para la elaboración de estos instrumentos de planificación estratégica, que es el contenido de esta orden que, como se verá en el análisis del contenido, recoge reglas y directrices para la elaboración de los distintos planes, así como reglas relativas a otros instrumentos de planificación competencia del departamento ministerial proponente.</p> <p>Incluir todo ese contenido en el real decreto-ley hubiera permitido cumplir con el plazo comprometido, pero hubiera petrificado en el ordenamiento jurídico una materia netamente reglamentaria, que requiere de mayor agilidad para adaptarla a su vida útil y el contexto en el que se vaya enmarcando con el paso del tiempo.</p> <p>En el mismo sentido la aprobación mediante real decreto, dado el escueto ámbito de la reforma en cuanto a la habilitación legal concreta, y teniendo en cuenta que el resto de elemento que se incluyen entroncan netamente con el ámbito competencial del departamento ministerial proponente, debe descartarse igualmente en términos de eficiencia y agilidad.</p> <p>En ese contexto, se estima que la forma jurídica utilizada es la más apropiada para la finalidad perseguida.</p>
<p>CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</p>	



Tipo de norma	Orden ministerial	
Estructura de la norma	Catorce artículos, tres disposiciones adicionales, una disposición transitoria y dos disposiciones finales.	
Informes recabados	Informe de la Comisión Superior de Personal (Art. 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).	
Trámite de consulta y audiencia	Se ha celebrado el trámite de consulta pública del artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. Se prevé celebrar el trámite de audiencia e información pública del artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	La Orden Ministerial se dicta al amparo del artículo 103.3 de la Constitución.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Impacto sobre la economía en general.	
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas



	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales</p>	<p><input type="checkbox"/> Implica un gasto</p> <p><input type="checkbox"/> Implica un ingreso</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> No afecta a los presupuestos.</p>
IMPACTO DE GÉNERO	<p>La norma tiene un impacto de género</p>	<p><input type="checkbox"/> Negativo</p> <p><input type="checkbox"/> Positivo</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nulo</p>
IMPACTO DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA	<p>La norma tiene un impacto de infancia y adolescencia</p>	<p><input type="checkbox"/> Negativo</p> <p><input type="checkbox"/> Positivo</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nulo</p>
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	<p>La norma tiene un impacto medioambiental</p>	<p><input type="checkbox"/> Negativo</p> <p><input type="checkbox"/> Positivo</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nulo</p>



MEMORIA ABREVIADA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Efectuada con arreglo a la Guía Metodológica, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009, tal y como prevé la disposición adicional primera del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

1. JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA.

Esta orden no tiene impacto en ninguno de los ámbitos enunciados en el artículo 2 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

En primer lugar, no tiene impacto económico ni sobre los sectores, colectivos o agentes afectados. Tampoco tiene impacto de género, dado que el ámbito al que se dirige no presenta desigualdad de trato entre mujeres y hombres, ni impacto en la infancia y la adolescencia. Asimismo, carece de impacto a otros niveles relevantes.

En consecuencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del mencionado Real Decreto y el apartado V de la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria de análisis de impacto normativo, se realiza la memoria abreviada.

2. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

2.1 Motivación.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia afronta uno de los grandes retos de la sociedad española: la reforma y modernización de la Administración pública, con el fin de adaptarla a los retos de la sociedad contemporánea a través de las reformas e inversiones contenidas en el Componente 11.

La medida C11.R1 determina la necesidad de crear un marco de reforma destinado a modernizar y digitalizar la Administración, que se concreta a través de la medida C11.R1.2 centrada en el refuerzo de las capacidades del empleo público.

Para su concreción el hito CID (Council Implementing Decision) número 148 ha dispuesto, en su última redacción, que el cumplimiento se producirá con la entrada en vigor de medidas regulatorias relacionadas con la función pública de la Administración Estatal. El primero de los elementos a incluir en estas medidas es la revitalización de



los instrumentos de planificación, organización y gestión de recursos humanos. En lo relativo a este elemento i), las medidas regulatorias antes mencionadas se concretan a través del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del plan de recuperación, transformación y resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, en cuyo libro segundo se abordan los instrumentos de planificación, y en virtud de esta orden ministerial referida a la planificación estratégica de los recursos humanos en la Administración del Estado.

La aprobación de esta norma en el último cuatrimestre del año 2023 es requisito para el cumplimiento del hito CID número 148 y para el desembolso de los fondos previstos en el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, de acuerdo con las disposiciones operativas dictadas en cumplimiento del artículo 20.6 del Reglamento UE 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

2.2 Objetivos.

A través de esta orden se pretende revitalizar los instrumentos de planificación, ordenación y gestión de los recursos humanos en la Administración del Estado ya que estas herramientas tienen un evidente impacto en la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. En ese contexto, el contenido de la orden pretende cumplir los siguientes objetivos:

En primer lugar, esta orden pretende generar y consolidar un cambio cultural dentro de la Administración del Estado hacia el modelo de planificación de recursos humanos propuesto por el Real Decreto-ley 6/2023, cuya clave de bóveda es la planificación general de actuación en cada ámbito.

Se busca implementar un modelo de planificación anticipativo, coherente, integrado y ordenado que permita alinear los objetivos de la Administración y sus políticas públicas con las necesidades de personal, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

En segundo lugar, y relacionado con el anterior objetivo, se pretende asegurar una gobernanza global, coordinada y cohesionada que fortalezca la Administración en su conjunto. A esos efectos, se diseña una auténtica infraestructura de planificación en materia de recursos humanos, en el que las interrelaciones estén claramente delimitadas y permita facilitar la actividad de planificación, al integrarla en el resto de las actuaciones de ordenación de los recursos humanos.



a fin de, una vez implementada y en marcha, un flujo continuo de información enviada y recibida por los distintos actores.

En concreto, se perfilan los diferentes instrumentos de planificación de recursos humanos con el objetivo de poder analizarlos de forma conjunta e interconectada, lo que permitirá generar sinergias positivas y ordenar los ámbitos de toma de decisión en el empleo público.

En tercer lugar, la orden pretende clarificar los roles en materia de planificación. Así, la orden describe las actuaciones que, en el marco de la planificación reseñada, corresponden a la Secretaría de Estado de Función Pública y a los departamentos ministeriales, sus organismos públicos y entidades vinculadas o dependientes, aumentando la transparencia y previsibilidad en la organización y gestión de los recursos humanos.

En cuarto lugar, la orden tiene como objetivo reforzar la capacidad de la Administración para atraer y retener el talento y garantizar la eficacia de los principios de igualdad, mérito y capacidad de acceso, así como la transparencia y agilidad de los procesos de selección.

Finalmente, la orden tiene por objetivo servir como catalizador de otras reformas administrativas fundamentales planteadas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, como la regulación de la evaluación del desempeño o la transformación digital en la que se encuentra inmersa la Administración del Estado, por lo que su fin último es coadyuvar al cumplimiento del hito 148 mencionado y al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en su conjunto.

2.3 Análisis de alternativas.

El contenido del Proyecto de Orden ministerial obedece a la necesidad de cumplimiento del hito 148 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el que se determina que las medidas regulatorias deben incluir la revitalización de los instrumentos de planificación, organización y gestión de los recursos humanos.

Sin perjuicio de que algunos elementos relativos a los instrumentos de planificación de recursos humanos han requerido una norma con rango de ley al tratarse del desarrollo directo 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 y que, por tanto, se han incluido en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, resulta necesaria la aprobación de una orden ministerial para dictar normas y directrices para la elaboración de estos instrumentos.



Dentro del marco general de planificación establecido en dicho Real Decreto-ley es necesario desarrollar y clarificar aspectos concretos, que permitan reforzar la plena aplicación de este modelo de planificación.

El artículo 107.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, establece que el departamento ministerial con competencias en materia de función pública, dictará normas y directrices para la elaboración de estos instrumentos de planificación estratégica, que es el contenido de esta orden que, como se verá en el análisis del contenido, recoge reglas y directrices para la elaboración de los distintos planes, así como reglas relativas a otros instrumentos de planificación competencia del departamento ministerial proponente.

Incluir todo ese contenido en el real decreto-ley hubiera permitido cumplir con el plazo comprometido, pero hubiera petrificado en el ordenamiento jurídico una materia netamente reglamentaria, que requiere de mayor agilidad para adaptarla a su vida útil y el contexto en el que se vaya enmarcando con el paso del tiempo.

En el mismo sentido la aprobación mediante real decreto, dado el escueto ámbito de la reforma en cuanto a la habilitación legal concreta, y teniendo en cuenta que el resto de elemento que se incluyen entroncan netamente con el ámbito competencial del departamento ministerial proponente, debe descartarse igualmente en términos de eficiencia y agilidad.

En ese contexto, se estima que la forma jurídica utilizada es la más apropiada para la finalidad perseguida.

2.4 Adecuación a los principios de buena regulación.

En esta orden ministerial se da cumplimiento a los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De conformidad con los principios de necesidad y eficacia, el Proyecto de Orden ministerial se fundamenta en el interés general, al afrontar uno de los grandes retos de la sociedad española: la reforma y modernización de la Administración Pública, con el fin de adaptarla a los retos de la sociedad contemporánea a través de las reformas e inversiones contenidas en el Componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y concretamente, en cumplimiento del hito CID número 148.

El principio de proporcionalidad queda garantizado, puesto que el Proyecto de Orden ministerial regula únicamente los aspectos imprescindibles para la consecución de los objetivos señalados con anterioridad.



De acuerdo con el principio de seguridad jurídica, el Proyecto de Orden ministerial se ha desarrollado en coherencia con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la UE. La norma resulta clara y predecible, lo que facilita a las personas destinatarias sus actuaciones en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos.

Finalmente, y en cuanto al principio de eficiencia, la norma, con su regulación y rango normativo, cumple con dicho principio, puesto que es el medio más adecuado y sencillo para cumplir los objetivos propuestos.

3. CONTENIDO, ANÁLISIS JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

3.1 Contenido de la norma.

La Orden Ministerial consta de catorce artículos, tres disposiciones adicionales, una disposición transitoria y dos disposiciones finales.

Artículo 1, que regula el objeto de la orden.

Artículo 2, que establece la planificación como principio de actuación.

Artículo 3, que establece la conceptualización de la planificación de recursos humanos.

Artículo 4, que regula las actuaciones de la Secretaría de Estado de Función Pública.

Artículo 5, que determina los objetivos de la planificación en recursos humanos y tipos de planes.

Artículo 6, dedicado a los planes de ámbito general.

Artículo 7, relativo a los planes específicos de recursos humanos.

Artículo 8, dedicado a los planes de reestructuración de sectores concretos.

Artículo 9, que regula la elaboración y seguimiento de los planes de los recursos humanos.

Artículo 10, que prevé otros instrumentos de planificación de recursos humanos.

Artículo 11, relativo al catálogo de áreas funcionales.

Artículo 12, dedicado a la Oferta de Empleo Público en el marco de la planificación estratégica.



Artículo 13, dedicado a las relaciones o catálogos de puestos de trabajo.

Artículo 14, que regula el Registro Central de Personal.

Disposiciones adicionales, transitorias y finales.

Disposición adicional primera, relativa a la actualización de las relaciones o catálogos de puestos de trabajo para el año 2024.

Disposición adicional segunda, relativa al diseño del modelo de áreas funcionales.

Disposición adicional tercera, relativa a la reforma del sistema de explotación de la información estadística.

Disposición transitoria única, sobre la aplicación de la planificación estratégica para el ejercicio 2024.

Disposición final primera, relativa a la regulación de las áreas funcionales.

Disposición final segunda, relativa a la entrada en vigor de la Orden.

3.2 Análisis jurídico.

a) Fundamento jurídico y rango normativo.

Este Proyecto de Orden tiene como objetivo regular y desarrollar determinados aspectos de la planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado. El Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, establece la planificación como principio vector de toma de decisiones en la organización y gestión de los recursos humanos, a través de diferentes instrumentos de planificación, como los correspondientes planes de ámbito general y específico, la oferta de empleo público, y las relaciones de puestos de trabajo. Asimismo, aborda la estructuración de puestos y la convocatoria de un concurso abierto y permanente.

El artículo 107.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, habilita al departamento ministerial con competencias en materia de función pública para dictar normas y directrices para la elaboración de estos instrumentos de planificación estratégica. Como consecuencia, se articula esta norma de naturaleza reglamentaria con forma de orden ministerial al amparo del artículo 24.1.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Asimismo, conviene destacar que el proyecto respeta los límites constitucionales y legales que circundan a la potestad reglamentaria. Tal y como ha señalado el Consejo



de Estado en diversos dictámenes y el Tribunal Constitucional (STC 13/1988, de 4 de febrero), el Gobierno, en cuanto a órgano, es el titular "originario" de la potestad reglamentaria, lo que no obsta para que otros órganos diversos puedan dictar normas reglamentarias siempre que tengan una habilitación legal o incluso reglamentaria específica suficiente.

Sobre esta base y el reconocimiento de la potestad reglamentaria "derivada" a los titulares de los departamentos ministeriales en el artículo 4.1 a) de la Ley 50/1997, de 26 de noviembre y el artículo 61.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se realiza esa habilitación en el artículo 107.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

Las reglas contenidas en los artículos 11 a 13, relativas a la Oferta de Empleo Público, a las relaciones o catálogos de puestos de trabajo, y al Registro Central de Personal, entroncan con elementos netamente dentro del ámbito competencial del departamento ministerial proponente, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

En consecuencia, se justifica tanto el rango como la forma de esta norma jurídica.

b) Congruencia con el ordenamiento jurídico español.

La nueva norma que se propone proporciona un marco regulatorio que sigue los principios y disposiciones en materia de planificación establecidos en la legislación sobre recursos humanos.

Además, tal y como se recoge en el apartado anterior, la norma es congruente con el ordenamiento jurídico, habiendo sido redactada en coherencia con lo establecido en la Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

En este sentido, la orden proyectada es conforme al 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 y demás normas vigentes sobre planificación de recursos humanos.

Se dicta, como se ha señalado, al amparo de la habilitación contenida en el artículo 107.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, en virtud de la cual se habilita al departamento ministerial con competencias en materia de función pública para dictar las normas y directrices para la elaboración de estos instrumentos de planificación estratégica.

Así, la norma es congruente con lo establecido en el Real Decreto-ley, desarrollando las líneas marco, que, en lo relativo a la planificación estratégica establece dicha norma,



completando y estableciendo un modelo de planificación que se configura como un instrumento fundamental para alinear los objetivos de la Administración y sus políticas públicas.

Por último, el proyecto de orden se dicta en el marco de las competencias asumidas por el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, que, tal y como dispone el Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, le compete a través de la Secretaría de Estado de Función Pública el impulso, la dirección y gestión de la política del Gobierno en materia de administración pública y función pública y su régimen jurídico. La planificación de los recursos humanos es un eje fundamental de las políticas públicas referidas al empleo público, dotando a las mismas de un sistema de gestión coherente e integrado que ordene los ámbitos de decisión del empleo público.

c) Entrada en vigor y vigencia.

En la disposición final segunda se establece que la norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Asimismo, se trata de una norma con una vigencia temporal indefinida.

d) Derogación de normas.

El Proyecto de Orden no deroga ninguna norma.

e) Vinculación al PRTR.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia afronta uno de los retos de la sociedad española: la reforma y modernización de la administración pública, con el fin de adaptarla a los retos de la sociedad contemporánea a través de las reformas e inversiones contenidas en el Componente 11.

La transformación eficaz del tejido productivo español que se tiene que producir en los próximos años sólo será posible si se moderniza la Administración Pública, dado su papel clave en el buen funcionamiento de la economía y de la sociedad en su conjunto. Uno de los ejes sobre los que descansa este cambio, de impacto transversal, es la modernización de la gestión pública, asegurando un nuevo modelo de gobernanza más estratégico y con un seguimiento que permita una mejor rendición de cuentas.

Así, la reforma C11.R1 “*Reforma para la modernización y digitalización de la Administración*” determina la necesidad de crear un marco de reforma destinado a modernizar y digitalizar la Administración. En particular, la medida 2 de la reforma 1 del componente 11 (C11.R1.2), se centra en el refuerzo de las capacidades del empleo público por lo que la norma contribuye al cumplimiento de este hito.



Para su concreción, el hito CID (Council Implementing Decision) número 148 ha dispuesto, en su última redacción, que el cumplimiento se producirá con la entrada en vigor de medidas regulatorias relacionadas con la función pública de la Administración Estatal.

Específicamente, la norma debe dar respuesta a una serie de cuestiones (contenidas en la descripción del hito 148 en el anexo del CID), entre las que se encuentra la revitalización de los instrumentos de planificación, organización y gestión de los recursos humanos.

La implementación de esta medida debe llevarse a cabo a más tardar el 31 de diciembre de 2023.

3.3 Descripción de la tramitación.

La tramitación del proyecto se ajusta a lo dispuesto en el Título V de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

En particular se han realizado los siguientes trámites:

- Consulta pública (Art. 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)
- Informe de la Comisión Superior de Personal (Art. 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).

Se prevé celebrar el trámite de audiencia e información pública del artículo 26.8 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

4. ADECUACION A LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

El proyecto de orden ministerial se elabora con fundamento en la potestad autoorganizatoria del Estado. El contenido responde a lo establecido en las normas de rango de ley aplicables a la Administración del Estado. Así, por un lado, se fundamenta en las disposiciones contempladas en los artículos 69 y siguientes del TREBEP y en lo contemplado en Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

Gracias a la habilitación expresa del artículo 107.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, realizada en favor del titular del departamento ministerial con competencias en materia de función pública será el Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública quien ostente la potestad para dictar esta orden ministerial. En este sentido, tal y como dispone el Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, le compete a este Ministerio a través de la Secretaría de Estado de Función Pública el impulso, la dirección y gestión de la



política del Gobierno en materia de administración pública y función pública y su régimen jurídico.

5. ANÁLISIS DE IMPACTOS

5.1 Impacto económico

El Proyecto de Orden que se tramita no genera consecuencias económicas a los destinatarios.

5.2 Impacto presupuestario

El impacto presupuestario es nulo, puesto que el Proyecto de Orden no supondrá incremento de gasto alguno para la Administración ya que para su aplicación no es necesario ampliar los medios materiales ni personales existentes.

5.3 Cargas administrativas

A efectos de la MAIN, se consideran cargas administrativas aquellas actividades de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las organizaciones y los ciudadanos para cumplir con las obligaciones derivadas de la normativa.

Para las organizaciones, las cargas administrativas son los costes que deben soportar para cumplir las obligaciones de facilitar, conservar o generar información sobre sus actividades o su producción, para su puesta a disposición y aprobación, en su caso, por parte de autoridades públicas o terceros.

5.4 Impacto por razón de genero

El presente proyecto normativo carece de impacto por razón de género, dado que no existen desigualdades o criterios contrarios a las condiciones de igualdad entre ambos géneros en su contenido o en aspecto alguno de su aplicación.

5.5 Impacto en materia de infancia y adolescencia

No existe impacto en materia de infancia y adolescencia. La obligación de realizar el impacto en la infancia y en la adolescencia deriva lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

5.6 Otros impactos



MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
FUNCIÓN PÚBLICA

Asimismo, se observa que no hay impactos en la familia, medioambientales, ni tampoco impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.